

Helsingin yliopisto

Oikeustieteellinen tiedekunta

NOLLATYÖSOPIMUS JA TYÖNTEKIJÄN TYÖOIKEUDELLINEN ASEMA

Työoikeus

Pro gradu -tutkielma

Laatija

Topias Mäkinen

Ohjaajat

Professori Niklas Bruun

OTT Jaana Paanetoja

3.2.2014

HELSINGIN YLIOPISTO – HELSINGFORS UNIVERSITET – UNIVERSITY OF HELSINKI

Tiedekunta/Osasto – Fakultet/Sektion – Faculty/Section		Laitos – Institution – Department	
Tekijä – Författare – Author			
Työn nimi – Arbetets titel – Title			
Oppiaine – Läroämne – Subject			
Työn laji – Arbetets art – Level		Aika – Datum – Month and year	Sivumäärä – Sidoantal – Number of pages
Tiivistelmä – Referat – Abstract			
Avainsanat – Nyckelord – Keywords			
Säilytyspaikka – Förvaringställe – Where deposited			
Muita tietoja – Övriga uppgifter – Additional information			

Sisältö

LÄHTEET	IV
LYHENTEET	XIII
1 JOHDANTO	1
1.1 Nollatyösopimuksen käyttö	1
1.1.1 Syitä nollatyösopimuksen käyttämiselle	6
1.1.2 Nollatyösopimukset tilastoissa	8
1.2 Tutkielman tavoite	9
1.3 Tutkielman aineisto, rajaus ja rakenne	10
2 NOLLATYÖSOPIMUKSEN MUOTO JA KESTOAIKA	12
2.1 Nollatyösopimus toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena	12
2.1.1 Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus lähtökohtana	12
2.1.2 Työntekijän lojaliteettivelvollisuus ja kilpailevan toiminnan kieltäminen	13
2.2 Nollatyösopimus määräaikaisena työsopimuksena	16
2.2.1 Yleistä määräaikaisen työsopimuksen sääntelystä	16
2.2.2 Perustellun syyn vaatimus	17
2.2.3 Määräaikaisten työsopimusten ketjutus	19
2.3 Rajanvetoa toistaiseksi voimassa olevan ja määräaikaisen työsopimuksen välillä	22
2.4 Yleistä työsopimuksen ehdoista	24
2.4.1 Sopimusvapaus ja ehtojen kohtuuttomuus	25
2.4.2 Työsopimuksen ehtojen tulkinta	28
2.4.3 Ehdoista tiedottaminen	31
2.4.4 Koeaikaehto työsopimuksessa	36
3 TYÖAIKAEHTO NOLLATYÖSOPIMUKSESSA	40
3.1 Työaikaehdon sitovuus	40
3.1.1 Työnantajan velvollisuus työn tarjoamiseen ja työntekijän oikeus kieltäytyä työstä	41
3.1.2 Työvuoroluettelon laatimisvelvollisuus	42
3.1.3 Sairausajan palkanmaksuvelvollisuus	44
3.2 Työaikaehdon vakiintuminen	46
4 TYÖNTEKIJÖIDEN YHDENVERTAINEN KOHTELU	51

4.1	Määrä- ja osa-aikaisten työntekijöiden tasapuolinen kohtelu	51
4.2	Osa-aikatyötä koskeva erillissääntely	54
4.2.1	Osa-aikatyöntekijän määritelmä	54
4.2.2	Lisätyön tarjoamisvelvollisuus	57
4.2.3	Velvollisuus ilmoittaa vapautuvista työpaikoista	62
5	LOMAUTTAMINEN JA NOLLATYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTYMINEN	64
5.1	Lomauttaminen	64
5.2	Työsuhteen päättymisen	67
5.2.1	Toistaiseksi voimassa olevan nollatyösopimuksen päättäminen	67
5.2.2	Määräaikaisen nollatyösopimuksen päättymisen	70
6	YHTEENVETO.....	72

LÄHTEET

Kirjallisuus

Aurejärvi, Erkki: Urakkasopimus: työnsuoritus sopimuksia koskevan teorian arviointia. Suomalainen Lakimiesyhdistys. Helsinki 1976.

Bruun, Niklas: Kilpailukiello työ- ja toimisuhteissa. Defensor Legis 5/2003, s. 777–785.

Engblom, Matleena: Kohtuuden käsitteestä ja ilmenemistavoista työoikeudessa. Edilex 21.6.2010. Artikkelin julkaistu teoksessa Työoikeus tänään. Juhlajulkaisu Martti Kairinen 1947–24/6–2007. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta 2007, s. 17–25.

Engblom, Matleena: Työsuhteen ehdot. Määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. 2. p. Ei painopaikkaa, 2012.

Freedland, Mark: Bridging the Past and the Future: A Symposium on Comparative Labor Law Part II: Convergence or Divergence? Developing the European Comparative Law of Personal Work Contracts. Comparative Labor Law and Policy Journal, Spring 2007, s. 487–499.

Hemmo, Mika: Sopimusoikeus I. 2. p. Jyväskylä 2003a. (Hemmo 2003a)

Hemmo, Mika: Sopimusoikeus II. 2. p. Jyväskylä 2003b. (Hemmo 2003b)

Hemmo, Mika: Sopimusoikeuden oppikirja. 2. p. Jyväskylä 2008.

Hietala, Harri – Kahri, Tapani – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo: Työsopimuslaki käytännössä. 5. p. Liettua 2013.

Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo: Työaikalaki käytännössä. 3. p. Keuruu 2008.

Husa, Jaakko – Mutanen, Anu – Pohjolainen, Teuvo: Kirjoitetaan juridiikkaa. Ohjeita oikeustieteellisten kirjallisten töiden laatijoille. 2. p. Tampere 2008.

Ilvonen, Elisa – Keinänen, Anssi: Vuokratyövoiman käytön edut ja haitat käyttäjäyri-
tyksen näkökulmasta. Edilex 13.5.2009. (www.edilex.fi, 18.9.2013)

Jalanko, Risto: Määräaikainen työsopimus. Tutkimus määräaikaisen työsopimuksen
tekemisen edellytyksistä työntekijän työsuhdeturvan kannalta. Tampere 1991.

Kairinen, Martti: Työoikeus perusteineen. 2. p. Raisio 2009.

Kairinen, Martti: Työsopimuksen tekeminen. Teoksessa Kairinen, Martti – Koskinen,
Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: Työoikeus, s. 155–
168. 2. p. Juva 2006a. (Kairinen 2006a)

Kairinen, Martti: Erityiset työsopimukset. Teoksessa Kairinen, Martti – Koskinen, Sep-
po – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: Työoikeus, s. 169–191.
2. p. Juva 2006b. (Kairinen 2006b)

Kairinen, Martti: Lomauttaminen. Teoksessa Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo –
Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: Työoikeus, s. 567–575. 2. p.
Juva 2006c. (Kairinen 2006c)

Koskinen, Seppo: Määräaikaisen työntekijän lomauttaminen ja työttömyysturva. Edilex
8.8.2006. (www.edilex.fi, 22.11.2013)

Koskinen, Seppo: Näkökohtia määräaikaisesta työsopimuksesta. Edilex 29.3.2010a.
(www.edilex.fi, 5.10.2013) (Koskinen 2010a)

Koskinen, Seppo: Sopiminen työsopimukseen otettavasta koeaikaehdosta. Edilex
7.12.2010b. (www.edilex.fi, 27.9.2013) (Koskinen 2010b)

Koskinen, Seppo: EU-rahoitus ja määräaikaisen työsopimuksen perusteltu syy. Edilex
18.2.2012. (www.edilex.fi, 4.10.2013)

Koskinen, Seppo: Osa-aikaisen työntekijän oikeus lisätyöhön. Edilex 16.5.2013a.
(www.edilex.fi, 11.11.2013) (Koskinen 2013a)

Koskinen, Seppo: Työsuhdeturva. Edilex 9.12.2013b. (www.edilex.fi, 11.12.2013) (Koskinen 2013b)

Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen Mika: Työhönotto ja työsopimuksen ehdot. Juva 2008.

Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen Mika: Työsuhteen päättäminen. 2. p. Ei painopaikkaa, 2012.

Koskinen, Seppo – Ullakonoja, Vesa: Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. 3. p. Jyväskylä 2012.

Kountouris, Nicola: The Legal Determinants of Precariousness in Personal Work Relations: A European Perspective. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Fall 2012, s. 21–46.

Kuoppamäki, Markku: Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä. Helsinki 2008.

Leighton, Patricia: Problems Continue for Zero-Hours Workers. *Industrial Law Journal* 2002 31(1), s. 71–78.

Lisätyöopas. PAM.

Lo Faro, Antonio: Fairness at Work? The Italian White Paper on Labour Market Reform. *Industrial Law Journal* 31(2), s. 190–198.

Moilanen, Juha-Matti: Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. 2. p. Liettua 2013.

Ojanen, Tuomas – Scheinin, Martin: Yhdenvertaisuus ja syrjinnän kieltö (PL 6 §). Teoksessa Hallberg, Pekka – Karapuu, Heikki – Ojanen, Tuomas – Scheinin, Martin – Tuori, Kaarlo – Veli-Pekka Viljanen: Perusoikeudet. 2. p. 2011, päivitetään tarvittaessa. (<http://onlinepalvelu.sanomapro.fi/?prevpos=pe111.11115&page=selain&ts=jf&pos=pe111.0&offset=0.0>, 18.11.2013)

Palanko-Laaka, Kirsti: Määräaikaisen työn yleisyys, käytön lainmukaisuus ja lainsäädännön kehittämistarpeet. Työhallinnon julkaisu 359, Työministeriö, 30.11.2005.

Partanen, Karoliina – Koskinen, Seppo: Työnteon keskeisten ehtojen selvitysvolvollisuus – sisältö, menettely ja oikeusvaikutukset. Edilex 27.8.2008. (www.edilex.fi, 27.9.2013)

Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus: Työsopimuslaki. 4. p. Juva 2007.

Rojot, Jacques: Security of Employment and Employability. Teoksessa Blanpain, Roger – Engels, Chris (toim.): Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies, s. 427–443. 7. p. Iso-Britannia 2001.

Saarinen, Mauri: Työsuhteasioiden käsikirja. 5. p. Jyväskylä 2003.

Saarinen, Mauri: Pätkätyöt. Työnantajan ja palkansaajan opas. 2. p. Ei painopaikkaa, 2005.

Saarinen, Mauri: Työsuhteen pelisäännöt. 6. p. Hämeenlinna 2011.

Saarnilehto, Ari: Sopimusoikeuden perusteet. 7. p. Ei painopaikkaa, 2009.

Sädevirta, Markus: A Comparative Study of the Regulation Governing the Use of Fixed-Term Contracts in Three EU Member States. Helsingin yliopisto. Oikeustieteellinen tiedekunta. Tohtorin väitöskirja. Helsinki 2013.

TEM julkaisuja 6/2013: Osa-aikatyötä selvittäneen työryhmän muistio. Työ ja yrittäjyys. Työ- ja elinkeinoministeriö, helmikuu 2013.

TEM julkaisuja 16/2013: Selvitys määräaikaisten sopimusten yleisyydestä ja tiedottamisesta vuokratyössä. Työ ja yrittäjyys. Työ- ja elinkeinoministeriö, huhtikuu 2013.

TEM raportteja 16/2012: Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän väliraportti. Työelämä- ja markkinaosasto. Työ- ja elinkeinoministeriö, 15.5.2012.

TEM raportteja 33/2013: Nollatyösopimukset – työoikeudellinen selvitys. Työelämä- ja markkinaosasto. Työ- ja elinkeinoministeriö, 10.9.2013.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. 6. p. Liettua 2012.

Tiraboschi, Michele: The Reform of the Italian Labor Market over the Past Ten Years: A Process of Liberalization? *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Summer 2008, s. 427–458.

Valkonen, Mika: Lisätyön tarjoamisvelvollisuus. Teoksessa Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: Työoikeus, s. 577–582. 2. p. Juva 2006.

Vettainen, Hannele – Koskinen, Seppo: Yhdenvertaisuus ja syrjintä työsuhteessa - Näkökulmia etnisen tai kansallisen alkuperän perusteella tapahtuvaan syrjintään. Edilex 27.6.2008. (www.edilex.fi, 31.10.2013)

Viitala, Riitta: Työsuhte murroksessa: lisääntyvä vuokratyö. Teoksessa Kasvio, Antti – Tjäder, Johanna (koonneet): Työ murroksessa, s. 185–197. Keuruu 2007.

Viitala, Riitta – Mäkipelkola, Jutta: Työntekijä vuokrattuna. Vuokratyövoiman käytön vaikutuksia työyhteisössä. Työpoliittinen tutkimus 283. Työministeriö, 2005.

Äimälä, Markus: Työaikalaki. 5. p. Sanoma Pro Oy. Ei painopaikkaa, 2012.

Äimälä, Markus – Nyyssölä, Mikko – Åström, Johan: Työoikeus, Yritys. Päivitetään koko ajan, viimeisin päivitys 5.11.2013. (<http://onlinepalvelu.sanomapro.fi/?navi=Onlinepalvelut.Juridiikkafokus&prevpos=to&pos=to&page=selain&ts=jf&openhaku=&gethere=>, 8.11.2013)

Äimälä, Markus – Åström, Johan – Nyyssölä, Mikko: Käytännön työoikeutta esimiehille. 5. p. Ei painopaikkaa, 2012.

Ämmälä, Tuula: Työsopimuksen pätemättömyydestä ja sovittelusta. Edilex 21.6.2010. Artikkelijulkaisu teoksessa Työoikeus tänään. Juhlajulkaisu Martti Kairinen 1947–24/6–2007. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta 2007, s. 197–213.

Virallislähteet

HE 19/1988: Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain ja yhteistoiminnasta annetun lain muuttamisesta.

HE 57/1990: Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työsopimuslain muuttamisesta.

HE 309/1993: Hallituksen esitys Eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta.

HE 207/1995: Hallituksen esitys Eduskunnalle 81. Kansainvälisen työkonferenssin hyväksymän osa-aikatyötä koskevan yleissopimuksen hyväksymisestä.

HE 34/1996: Hallituksen esitys Eduskunnalle työaikalaiksi ja laiksi kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetun lain 9 §:n muuttamisesta.

HE 157/2000: Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 68/2008: Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 1, 2 ja 13 luvun, tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain 4 ja 6 §:n sekä työturvallisuuslain 3 §:n muuttamisesta.

HE 239/2010: Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työsopimuslain 1 luvun 3 §:n muuttamisesta.

HE 104/2011: Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 2 luvun 6 ja 9 §:n sekä lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muuttamisesta.

Muut lähteet

Etelä-Saimaan internetsivut, 14.7.2012. Nollatyösopimus siirtää yrittäjärisikin työntekijälle

<<http://www.esaimaa.fi/Mielipide---Sana-on-va-paa/2012/07/14/Nollaty%C3%B6sopimus+siirt%C3%A4%C3%A4+yritt%C3%A4j%C3%A4riskin+ty%C3%B6ntekij%C3%A4lle/2012113734824/68>> (viitattu 16.9.2013)

EWCO: Flexible forms of Work: ‘very atypical’ contractual arrangements. 3.5.2010.

<<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0812019s/tn0812019s.htm>> (viitattu 28.10.2013)

Helsingin Sanomien internetsivut, 2.12.2012. Joustavuuden huippu – nollatyösopimus

<<http://www.hs.fi/tyoelama/Joustavuuden+huippu++nollaty%C3%B6sopimus/a1354342014601>> (viitattu 16.9.2013)

PAM:n kaupan sopimusyksikön neuvottelupäällikkö Juha Ojalan sähköpostihaastattelu 25.11.2013. (Juha Ojalan sähköpostihaastattelu 25.11.2013)

STTK:n internetsivut, 15.5.2013. Akava, SAK, STTK: Työelämän murros vaatii tarkennuksia lainsäädäntöön

<<http://www.sttk.fi/fi-fi/uutiset/uutinen/uutiset-2012/akava-sak-sttk-tyoelaman-murros-vaatii-tarkennuksia-lainsaadantoon>> (viitattu 28.10.2013)

Työ- ja elinkeinoministeriön tiedote, 4.2.2013. Ihalainen: Nollatyösopimukset ja alipalkkaus eivät vastaa käsitystä reilusta työelämästä

<http://www.tem.fi/?89506_m=109444&s=2467> (viitattu 25.9.2013)

Työ- ja elinkeinoministeriön tiedote, 1.7.2013. Työministeri Ihalainen vauhdittaa nollatyösopimusten ongelmien purkamista

< https://www.tem.fi/tyo/tiedotteet_tyo?89506_m=111041 > (viitattu 16.9.2013)

Työoikeuden Pro -koulutuskokonaisuus: Työntekijän palkkaaminen ja työsuhteen ehdot. Luentokalvo s. 7. Kouluttajana EK:n lakiasiainjohtaja Markus Äimälä. Helsinki 27.8.2013. (Työoikeuden Pro -koulutuskokonaisuus 27.8.2013)

Ylen internetsivut, 29.1.2013. Yleistynyt nollasopimus lupaa työsuhteen, muttei töitä
<http://yle.fi/uutiset/yleistynyt_nollasopimus_lupaa_tyosuhteen_muttei_toita/6471862>
(viitattu 16.9.2013)

Ylen internetsivut, 27.5.2013. Kansanedustajat: Nollasopimukset kiellettävä – ne ovat ”orjatyösopimuksia”

<http://yle.fi/uutiset/kansanedustajat_nollasopimukset_kiellettava_-_ne_ovat_orjatyosopimuksia/6661076> (viitattu 16.9.2013)

Ylen internetsivut, 1.8.2013. Ei takeita palkasta tai työtunneista – Britanniassa yhä useammalla on nollatyösopimus

<http://yle.fi/uutiset/ei_takeita_palkasta_tai_tyotunneista_-_britanniassa_yha_useammalla_on_nollatyosopimus/6759041> (viitattu 16.9.2013)

Työehtosopimukset

Kaupan työehtosopimus 1.4.2012–30.4.2014

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus (työntekijät)
1.4.2012–30.4.2014

Muuttopalvelualan työehtosopimus 1.1.2013–30.4.2014

Rahankäsittelypalvelut-alan työehtosopimus 1.12.2011–31.1.2014

Teknolohiateollisuus ry:n ja Metallityöväenliitto ry:n välinen työehtosopimus
1.11.2013–31.10.2016

Vartiointialan työehtosopimus 1.2.2011–28.2.2013

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 1.2.2012–28.2.2014

Oikeustapaukset

KKO 1986 II 52

KKO 1991:40

KKO 1995:13

KKO 1995:47

KKO 1995:103

KKO 1995:159

KKO 1996:127

KKO 2006:4

KKO 2006:49

KKO 2008:29

KKO 2009:35

KKO 2010:11

TT 1982-88

TT 2003-13

Helsingin HO 19.1.2006, S 04/1665

Helsingin HO 22.12.2009, S 08/1023

Helsingin HO 19.1.2012, S 11/413

Itä-Suomen HO 6.2.2003, S 02/978

Turun HO 7.5.2008, S 07/73

Vaasan HO 15.12.2010, S 09/645

EYT C-43/75, Defrenne. Annettu 8.4.1976.

EYT C-313/02, Wippel. Annettu 12.10.2004.

EYT C-212/04, Adeneler. Annettu 4.7.2006.

Carmichael v. National Power Plc (1999) UKHL 47. Annettu 18.11.1999.

LYHENTEET

DL	Defensor Legis
EK	Elinkeinoelämän keskusliitto
EWCO	European Working Conditions Observatory
EU	Euroopan Unioni
EYT	Euroopan yhteisöjen tuomioistuin
HE	hallituksen esitys
HO	hovioikeus
ILO	International Labour Organization, Kansainvälinen työjärjestö
KKO	korkein oikeus
OikTL	laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista (228/1929), oikeus-toimilaki
PAM	Palvelualojen ammattiliitto
PL	perustuslaki (731/1999)
RL	rikoslaki (39/1889)
SAK	Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö
TAL	työaikalaki (605/1996)
Tasa-arvoL	Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)
TEM	työ- ja elinkeinoministeriö
TSL	työsopimuslaki (55/2001)
TT	työtuomioistuin
TyöehtosopimusL	työehtosopimuslaki (436/1946)
YVL	yhdenvertaisuuslaki (21/2004)
1970TSL	työsopimuslaki, nykyistä edeltävä (320/1970)

1 JOHDANTO

1.1 Nollatyösopimuksen käyttö

Lainsäädännössämme ei ole määritelty termiä nollatyösopimus. Nollatyösopimuksella tarkoitetaan kuitenkin erilaisia työaikaa koskevia työsopimuksia, joille on yhteistä työaikaa ja työntekoa koskevien ehtojen joustavuus. Nollatyösopimuksessa työajan on sovittu vaihtelevan nollan ja esimerkiksi 40 viikkotunnin välillä, mikä onkin vaihteluvälin lähtökohtaisena ylärajana johtuen TAL:n 6 §:stä. Luonnollisesti voidaan sopia lyhyemmästäkin viikkotyöajasta. Ei myöskään ole estettä sille, että työaika sovitaan pidemmällä, esimerkiksi kolmen viikon tarkastelujaksolla tai niin, että sovitaan työaika loppuvuodeksi. Työajalla ei siis ole vähimmäismäärää, mutta enimmäismäärän asettaa työaikalaki.¹

Nollatyösopimuksissa työaikaehto on sovittu avoimeksi, koska työaikalaisissa ei ole säädelty vähimmäistyöajasta, jota työsuhteissa olisi noudatettava. Lainsäädäntö ei näin ollen aseta esteitä osapuolille sopimasta lyhyestäkään työajasta tai siitä, että työajan sovitaan vaihtelevan tietyn tuntimäärän rajoissa.²

Kun tarkastellaan nollatyösopimuksen työoikeudellista luonnetta, tulee arvioitavaksi se, onko kyse edes työsopimuksesta, mikäli työtä ei tehdä laisinkaan. Työsopimuslakia sovelletaan lain 1:1:ssä tarkoitettuun sopimukseen, säännökseen perustuvaan oikeussuhteeseen ja oikeussuhteessa tehtävään työhön.³ TSL 1:1.1:n mukaan lakia sovelletaan sopimukseen, jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohdaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.⁴

¹ TEM raportteja 33/2013, s. 2–3.

² TEM raportteja 33/2013, s. 6.

³ Tiitinen – Kröger 2012, s. 7.

⁴ TSL 1:1.1:ssä määritelty työsopimuksen käsite on pakottavaa oikeutta, joten sopimusosapuolet eivät voi pätevästi sopia, että säännöksessä säädetyt tunnusmerkit tosiasiallisesti täyttävään sopimussuhteeseen ei sovellettaisi työsopimuslakia. Ks. tästä lisää Tiitinen – Kröger 2012, s. 8.

Työsuhteen olemassaolon tunnusmerkkejä ovat edellä mainitun säännöksen perusteella työn tekeminen (työntekemistunnusmerkki), sopimuksen perusteella (sopimustunnusmerkki), vastiketta vastaan (vastikkeellisuustunnusmerkki), työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena (direktiotunnusmerkki).⁵ Soveltamisala perustuu vakiintuneille työsopimuksen ja työsuhteen tunnusmerkeille. Lähtökohtaisesti kaikkien edellä olevien tunnusmerkkien tulee täyttyä yhtä aikaa, jotta oikeussuhde olisi työsuhde. Siten jonkin tunnusmerkin puuttuminen, osittain tai kokonaan, merkitsee yleensä sitä, että oikeussuhde ei ole työsuhde, vaan jokin muu oikeussuhde.⁶

Yksi työsuhteen tunnusmerkeistä on työn tekeminen. Työsopimus edellyttää siis työn tekemistä. Työ voi olla mitä tahansa inhimillistä käyttäytymistä, jolla on taloudellista arvoa. Se voi olla aktiivista tai passiivista toimintaa.⁷

Kuten edellisellä sivulla on todettu, nollatyösopimuksessa on mahdollista sopia työajan vaihtelevan esimerkiksi 0–16 viikkotyötunnin välissä, koska työaikalaisissa ei ole vähimmäistyöajasta säännöksiä. Miten nollatyösopimusta on tulkittava, mikäli työntekijä ei tee työnantajalle laisinkaan työtä? Jotta työsopimuslakia sovellettaisiin nollatyösopimukseen, on nollatyösopimuksen perusteella tehtävä työsuhteen tunnusmerkistön mukaisesti työtä. Voidaan siis ajatella, että mikäli työtä ei tehdä ollenkaan nollatyösopimuksen perusteella, ei kyseessä olisi työsopimus tai työsuhde. Kyse olisi pikemminkin jonkinlaisesta työnteon mahdollistavasta sopimuksesta, esi- tai puitesopimuksesta. Puitesopimuksia käsitellään enemmän seuraavilla sivuilla. Tällaisessa tilanteessa ei myöskään työsopimuslakia sovellettaisi kyseiseen sopimukseen. Työsopimus astuisi voimaan vasta siinä vaiheessa, kun työntekijä tekee työtä ensimmäisen kerran. Sinänsä kyse on mielenkiintoisesta, mutta lähinnä teoreettisesta analysoinnista, koska oletettavaa on, että valtaosa nollatyösopimuksen tehneistä työntekijöistä myös työskentelee työsuhteen aikana.

Nollatyösopimusta voidaan pitää osa-aikaisena työsopimuksena, mikäli sovitun viikkotuntivaihteluvälin yläraja on alle kyseisellä alalla työskentelevän kokoaikaisen työntekijän tuntimäärän. Jos esimerkiksi viikkotyöajaksi on sovittu 0–16 tuntia, voidaan työnte-

⁵ HE 157/2000, s. 56.

⁶ Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto 2013, s. 20–21.

⁷ HE 157/2000, s. 56.

kijää pitää osa-aikaisena. Mikäli työajaksi on sovittu 0–40 tuntia viikossa, työsopimuksen tyyppi määräytyy lähtökohtaisesti vasta todellisten tehtyjen työtuntien mukaan.⁸ Käytännössä työnantajalla ei ole velvollisuutta tarjota töitä nollaa tuntia enempää. Työntekijä kutsutaan töihin vain, jos työtä on tarjolla.⁹

Nollatyösopimukseen liittyvä terminologia ei ole vakiintunutta, sillä yleisesti puhutaan nollatyösopimusten lisäksi ”tarvittaessa työhön kutsuttavista”, ”kutsutyöntekijöistä”, ”ekstraajista” ja ”keikkatyöläisistä”.¹⁰ Yleisesti käytetään myös termiä nollatuntisopimus, jota voidaan pitää siinä mielessä onnistuneena terminä, että siitä ilmenee se tosiasia, että työsopimuksen perusteella työnantaja ei välttämättä tarjoa työtunteja laisinkaan.

Työntekijä, jolla on tarvittaessa työhön kutsuttava työsopimus, tulee työhön tarvittaessa tai kutsuttaessa. Tällaisia työntekijöitä kutsutaan myös ekstraajiksi tai kutsutyöntekijöiksi. Heillä vähimmäis- tai enimmäistyöajasta ei ole sovittu mitään. Niin sanotuilla vakituisilla ekstraajilla työsopimus voi olla kestoaltaan toistaiseksi voimassa oleva, kun taas niin sanotuilla varsinaisilla ekstraajilla työsopimus on määräaikainen.¹¹

Jälkimmäisessä tilanteessa työntekijän kanssa on voitu sopia puitesopimus työsuhteen ehdoista. Puitesopimuksen mukaan siinä sovittuja ehtoja sovelletaan jokaisessa yksittäisessä työnantajan tarjoamassa työvuorossa. Näin ollen jokainen yksittäinen työvuoro muodostaa erillisen määräaikaisen työsuhteensa. Määräaikaisuus ei kuitenkaan perustu puitesopimukseen, vaan työsopimuslain edellyttämään perusteltuun syyhyn.¹²

⁸ TEM raportteja 33/2013, s. 9.

⁹ Helsingin Sanomien internetsivut, 2.12.2012. Ks. myös Etelä-Saimaan internetsivut, 14.7.2012, jossa todetaan, että silloin, kun yrityksellä menee taloudellisesti hyvin, nollatyösopimuksella työskentelevät tekevät paljon työtunteja, mutta taloudellisesti huonompina aikoina työtunteja ei tarjota. Tällä tavalla nollatyösopimuksilla ikään kuin siirretään yrittäjäriskiä työntekijälle.

¹⁰ Helsingin Sanomien internetsivut, 2.12.2012.

¹¹ TEM raportteja 33/2013, s. 3.

¹² TEM raportteja 33/2013, s. 3 ja Juha Ojalan sähköpostihaastattelu 25.11.2013. Ojalalta on saatu myös Kaupan liiton käyttämä malli tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän puitesopimuksesta. Puitesopimukseen kirjataan tiedot työsopimuksen osapuolista eli työnantajan ja työntekijän tiedot. Lisäksi puitesopimuksessa todetaan, että osapuolten välillä erikseen tarkemmin sovittavissa määräaikaisissa työsuhteissa noudatetaan mm. ehtoja koskien työtehtäviä ja palkkausta. Näistä ehdoista voidaan kuitenkin sopia myös erikseen jokaisesta työsuhteesta sovittaessa.

Puitesopimus on siis eri asia kuin varsinainen nollatyösopimus. Kyse on käytännössä siitä, että puitesopimuksella lähinnä informoidaan tulevista työsopimuksista ja niihin liittyvistä työsuhteen ehdoista. Puitesopimus ei sido osapuolia juridisesti. Sen sijaan työsopimus, joka voidaan tehdä puitesopimuksessa sovittujen ehtojen mukaisena, sitoo työsuhteen osapuolia. On syytä lisäksi tiedostaa, ettei puitesopimus tai nollatyösopimus perustu työsopimuslakiin tai muuhun lainsäädäntöön, joten niillä voidaan tarkoittaa käytännössä mitä tahansa. Puitesopimuksia käytetään muun muassa kaupan alalla.¹³

Tässä tutkielmassa termiä nollatyösopimus käytetään yleisnimityksenä erilaisille työsuhteille, joille yhteistä on työaikaa koskevan ehdon joustavuus. Toisin sanoen kyse on työsopimuksista, joissa työaika vaihtelee. Termiä tarvittaessa työhön kutsuttava työntekijä käytetään tutkielmassa lähtökohtaisesti sellaisista työntekijöistä, jotka työskentelevät yksittäisissä määräaikaissä työsuhteissa, vaikka tarvittaessa työhön kutsuttavat työntekijät voivat edellä mainitun tavoin työskennellä myös toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Jokainen erillinen työjakso muodostaa siten oman määräaikaisen työsuhteensa, eikä näiden jaksoiden välillä työsuhte ole voimassa.

Työvoima voidaan jakaa karkeasti ydintyövoimaan tai kantahenkilöstöön, joita edustavat vakinaiset ja kokoaikaiset työntekijät sekä joustotyövoimaan. Jälkimmäiseen kuuluu sekä työsuhteessa olevia työntekijöitä – kuten määräaikaissä, osa-aikaissä, koeaikaissä ja koti- tai etätyöntekijät – sekä ei-työsuhteessa olevia, kuten franchising-yrittäjät, freelancerit, vuokra- ja lainatyövoima, alihankkijoiden työntekijät ja harjoittelijat. Työmarkkinoilla toistaiseksi voimassa olevat ja kokoaikaiset työsuhteet ovat selvästi yleisempiä, minkä vuoksi niitä pidetään yleisesti tyypillisinä tai normaaleina työsuhteina. Normaali työsuhteen piirteinä pidetään myös sitä, että työtä tehdään yhdelle työnantajalle työnantajan tiloissa. Epätyypillisinä pidetään määräaikaissä ja osa-aikaissä työsuhteita sekä vuokratyötä.¹⁴

¹³ TEM raportteja 33/2013, s. 3 ja Juha Ojalan sähköpostihaastattelu 25.11.2013.

¹⁴ TEM raportteja 16/2012, s. 6. Ks. myös EWCO. Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements, 3.5.2010, jossa joustavat työntekomuodot on jaettu kahteen eri luokkaan, epätyypillisiin työsuhteisiin sekä hyvin epätyypillisiin työsuhteisiin. Edellä mainittuihin kuuluvat määräaikainen ja osa-aikainen työ sekä vuokratyö. Jälkimmäiseen luokkaan kuuluvat esim. erittäin lyhyet määräaikaissä ja osa-aikaissä työsopimukset sekä nollatyösopimukset. Ks. myös STTK:n internetsivut, 15.5.2013. Akavan, SAK:n ja STTK:n yhteisessä lausumassa TEM:n trendityöryhmän antamasta väliraportista keskusjärjestöjen edustajat toteavat, että nykyisin määräaikainen ja osa-aikainen työ sekä vuokratyö ovat työntekomuotoina yleistyneet ja vakiintuneet niin, että epätyypillisten työsuhteiden käsite näihin työntekomuotoihin ei enää päde. Ks. myös Kountouris 2012, s. 21–46.

Nollatyösopimukset ovat myös osa työnteon muotojen moninaistumista.¹⁵ Nollatyösopimuksella työskentelevät voidaan sijoittaa epätyypillisten työsuhteiden joukkoon, koska heillä ei ole varmuutta tulevista työtunneista ja useimmiten kyse on osa-aikaisista työntekijöistä, jos täyttä viikkotuntimäärää ei heille tarjota. Lisäksi nollatyösopimukset, erityisesti tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden työsopimukset, solmitaan usein määräaikaisiksi. Nollatyösopimuksella työskentelevät voivat myös työskennellä vuokranvälitysyriksen kautta vuokratyöntekijöinä.

Nollatyösopimukset ovat herättäneet voimakasta julkista keskustelua viime aikoina. Ne on muun muassa haluttu kiellettäväksi kokonaan ja niitä on kutsuttu orjatyösopimuksiksi.¹⁶ Työministerimme on vaatinut nollatyösopimuksista aiheutuvien ongelmien ratkaisemista.¹⁷ Asiassa onkin ryhdytty toimiin. Työmarkkinajärjestöjen välillä tehtiin vuonna 2011 raamisopimus, jossa sovittiin selvitettäväksi kolmikantaisesti nollatyösopimusten epäsäännöllisiin työaikoihin liittyviä mahdollisia lainsäädännön muutostarpeita. Tämän seurauksena syksyllä 2012 aloitettiin kolmikantainen yhteistyö työ- ja elinkeinoministeriön johdolla tarkoituksena selvittää nollatyösopimukseen liittyviä oikeudellisia kysymyksiä ja mahdollisia muutostarpeita. Asetettu työryhmä on selvittänyt nollatyösopimusten nykytilaa ja niihin liittyviä kysymyksiä nimenomaan työlainsäädännön näkökulmasta.¹⁸

Nollatyösopimuksissa ei ole kyse täysin uudesta asiasta¹⁹, eikä toisaalta myöskään pelkästään Suomeen liittyvästä ilmiöstä²⁰. Nollatyösopimuksella työskentelevän työntekijän epäselvä asema työmarkkinoilla on huomioitu esimerkiksi Iso-Britannian oikeus-

¹⁵ Etelä-Saimaan internetsivut, 14.7.2012.

¹⁶ Ylen internetsivut 27.5.2013.

¹⁷ Työ- ja elinkeinoministeriön tiedote, 1.7.2013.

¹⁸ *TEM raportteja 33/2013*, s. 2. Tutkielmassa käytetään termiä nollatyösopimusselvitys, kun kyseiseen lähteeseen viitataan.

¹⁹ Ks. Etelä-Saimaan internetsivut, 14.7.2012. Artikkelissa todetaan, että esim. palvelualalla työhön kutsuttavista työntekijöistä ja ekstraajista on puhuttu jo vuosikymmeniä. Ks. myös *Jalanko* 1991, s. 99–104.

²⁰ Ks. lisää Ylen internetsivut, 1.8.2013. Ks. myös EWCO. Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements, 3.5.2010.

käytännössä.²¹ Myös Italiassa nollatyösopimukset ovat puhuttaneet työlainsäädännön joustavuuspyrkimysten ja muiden muutosten yhteydessä.²²

1.1.1 Syitä nollatyösopimuksen käyttämiselle

Henkilöstöresurssien suunnittelu on aiempaa enemmän osa liiketoiminnan strategista suunnittelua. Henkilöstöpolitiikalla tuetaan tätä ajattelua.²³ Organisaatiot pyrkivät näin ollen mahdollisimman suureen työvoiman käytön joustavuuteen. Vallitseva suuntaus noudattaa jatkuvasti vahvistuvaa johtamisen paradigmaa, jonka mukaan organisaatioiden on oltava koko ajan maksimaalisen tehokkaita ja joustavia kaikkien resurssiensa suhteen.²⁴ Tämä on näkynyt muun muassa toimintojen ulkoistamisina. Kynnys sitoutua pitkäaikaisesti työntekijöihin on parissakymmenessä vuodessa kasvanut selvästi. Yrityksissä tehdään ratkaisuja, joissa aiempaa enemmän päädytään käyttämään työvoimaa säästeliäästi, tilapäisesti ja mahdollisimman riskittömästi.²⁵ Kun kilpailu kiristyy kansainvälistyillä markkinoilla, joustavuus on tärkeä tekijä kilpailuetua haettaessa. Tuotteita ei tehdä varastoon, vaan tilausten mukaisesti. Yritykset keskittyvät yhä enemmän ydintoimintojensa kehittämiseen ja ulkoistavat niiden ulkopuolelle jääviä tehtäviä.²⁶

Merkittävänä syynä epätyypillisen työvoiman ja nollatyösopimusten kasvuun on juuri yritysten pyrkimys lisätä työvoiman joustavuutta. Sillä tarkoitetaan työvoiman käyttöä ottaen huomioon hyödykkeiden kysyntä ja tuotannon tahti. Ideaalitilanteessa työpanos voidaan kohdistaa mahdollisimman täsmällisesti niihin kohteisiin ja ajankohtiin, joissa sitä tarvitaan. Tämä korostuu etenkin tulevaisuuden ollessa epävarma ja silloin, kun yritykset haluavat varautua tulevaan ja välttää kiinteitä kuluja. Joustavuutta lisäämällä käyttäjäyritys siirtää liiketoiminnan riskejä, erityisesti henkilöstöön liittyviä riskejä,

²¹ Leighton 2002, s. 71–78. Artikkelissa viitataan mm. tapaukseen Carmichael v. National Power Plc, jossa kaksi henkilöä työskenteli tarvittaessa työhön kutsuttavina oppaina ("casual as required basis"). Tuomioistuimien katsoi ratkaisussaan, ettei osapuolilla ollut minkäänlaisia keskinäisiä velvollisuuksia tarjota työtä tai ottaa työtä tarjottaessa vastaan. Työsopimusta ei katsottu syntyneen osapuolten välille Iso-Britannian työsopimuslainsäädännön edellyttämällä tavalla, eikä näin ollen oppaisiin sovellettu työlainsäädäntöä. Vrt. kuitenkin Freedland 2007, s. 491–492, jossa hän toteaa, ettei mannereurooppalaisissa oikeusjärjestelmissä olisi välttämättä yhtä jyrkkä suhtautuminen oikeustapauksen tilanteeseen.

²² Ks. Lo Faro 2002, s. 190–198 ja Tiraboschi 2008, s. 427–458.

²³ Palanko-Laaka 2005, s. 57.

²⁴ Viitala 2007, s. 185.

²⁵ Viitala – Mäkipelkola 2005, s. 12.

²⁶ Ilvonen – Keinänen 2009, s. 3–4.

itseltään työntekijöille, koska työvoimaa voidaan käyttää juuri silloin, kun toiminnan volyymi sitä edellyttää.²⁷

Yrityksille työntekijän kanssa sovittu vaihteleva työaika mahdollistaa työvoiman joustavan käytön, koska yritykset voivat tarjota juuri sen verran tunteja kuin kokevat tarvitsevana. Nollatyösopimuksilla on mahdollista hallita työvoiman käyttöä ja sijoittaa henkilöstöä kohdennetusti niihin aikoihin, jolloin työvoiman tarve on suurin. Nollatyösopimuksella työskenteleviä työntekijöitä käytetään myös ruuhkahuippujen tasaamisessa ja äkillisten sijaisuustarpeiden täyttämiseksi. Pienemmät työnantajat pyrkivät joustavasti täyttämään lyhytkestoisia työvoimatarpeita. Tällöin useimmiten työtä on tarjolla vain vähän tai satunnaisesti. Haasteeksi voikin tällaisissa tilanteissa kääntyä se, kuinka saada työntekijä nopeasti tarjolla olevaan työtehtävään.²⁸

Osa-aikatyötä selvittäneen työryhmän muistiossa todetaan, että yritysten yleisimmät syyt osa-aikaisten työntekijöiden käyttöön ovat kysynnän vaihtelut suhdanteittain, kausi- ja sesonkiluonteisesti sekä eri viikonpäivien ja vuorokaudenaikojen mukaan. Osa-aikaisten työntekijöiden tarve korostuu erityisesti palvelualoilla. Osa-aikaisia työntekijöitä tarvitaan myös täyttämään tilapäisiä ja lyhytaikaisia työvoimatarpeita ja vakituisten työntekijöiden poissaoloista johtuvia sijaisuuksia. Vähittäiskaupan alalla puhutaan niin sanotusta käsipariongelmosta, jolla tarkoitetaan sitä, että useamman työntekijän työpanosta tarvitaan samaan aikaan, esimerkiksi tietyinä viikonpäivinä tai vuorokauden aikana.²⁹

Nollatyösopimusten käyttötilanteissa saattavat työnantajan ja työntekijän edut olla herkästi ristiriidassa. Työnantajapuolen käsityksen mukaan nollatyösopimuksia käyttämällä alennetaan työllistämisen kynnystä. Tämän vuoksi suurin osa niistä tehdäänkin työntekijän aloitteesta. Samalla nollatyösopimukset ovat myös rekrytointikanava, koska usein esimerkiksi opiskelujen päätyttyä entinen nollatyösopimuksella työskennellyt työntekijä palkataan vakituiseen työsuhteeseen. On siis tärkeä huomioida myös se, että tarve ja halu nollatyösopimuksen tekemiseen voi tulla työntekijältä itseltään. Tällöin puhutaan

²⁷ Viitala – Mäkipelkola 2005, s. 14, 19–20 ja Ilvonen – Keinänen 2009, s. 3. Ks. myös Palanko-Laaka 2005, s. 48, jossa käsitellään työelämän riskien uudelleenjakoa työnantajalta työntekijälle.

²⁸ TEM raportteja 33/2013, s. 5.

²⁹ TEM julkaisuja 6/2013, s. 17, 37. Ks. myös TEM raportteja 16/2012, s. 30.

useimmiten juuri opiskelijoista, mutta myös henkilöistä, jotka tarvitsevat satunnaisia lisäansioita. Edellytyksenä kuitenkin on, että nollatyösopimus on todella tehty työntekijän omasta halusta ja että hän voi vaikuttaa työaikojen järjestelyihin esimerkiksi valitsemalla työvuoronsa itse. Palkansaajapuolen käsityksen mukaan nollatyösopimuksia tehdään kuitenkin pääsääntöisesti työnantajan aloitteesta.³⁰

1.1.2 Nollatyösopimukset tilastoissa

Nollatyösopimusten yleisyydestä ei ole tehty kattavaa tutkimusta, joten niiden tarkkaa lukumäärää ei tiedetä. Tilastokeskuksen tilastoissa nollatyösopimuksilla työskentelevät näkyvät osa-aikaisina ja osin määräaikaisina työntekijöinä.³¹ Voidaan kuitenkin sanoa nollatyösopimusten hiljalleen lisääntyneen 2000-luvun ajan. Viime aikoina, huonon taloussuhdanteen vallitessa, ne ovat lisääntyneet miltei jokaisella alalla painottuen kuitenkin nuoriin työntekijöihin. On arvioitu, että nollatyösopimuksia olisi Suomessa kymmeniä tuhansia. Ne ovat yleisimpiä palvelu- ja teollisuusaloilla, mutta niitä esiintyy kaikilla aloilla.³²

Nollatyösopimusselvityksessä todetaan, että tarvittaessa työhön kutsuttavia työntekijöitä oli vuonna 2012 noin 23 000. Näistä naisia oli 60 % ja alle 30-vuotiaita 56 %. Tarvittaessa työhön kutsuttavista työntekijöistä noin 80 %, eli selvästi valtaosa, kertoi tekevänsä osa-aikatyötä.³³

Selvityksessä todetaan lisäksi, että työryhmän arvioiden mukaan nollatyösopimuksia on perinteisesti käytetty palvelualoilla, joissa nollatyösopimuksilla tarkoitetaan usein tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden työsopimuksia. Sen sijaan teollisuudessa on perinteisesti työtä tehty kokoaikaisissa työsuhteissa, mutta eri käsitysten mukaan myös siellä nollatyösopimusten käyttö on lisääntynyt. Uudemmissa teollisuusaloilla nollatyösopimuksia käytetään erityisesti tietotekniikan palvelualoilla, kuten koodaustehtävissä. Nollatyösopimusten käyttö ei ole vierasta myöskään julkisella sektorilla. Niitä käytetään esimerkiksi opetuslalla sivutoimisten tuntiopettajien työ- ja virkasuhteissa. Opetusl-

³⁰ TEM raportteja 33/2013, s. 5.

³¹ Helsingin Sanomien internetsivut, 2.12.2012.

³² Ylen internetsivut 29.1.2013.

³³ TEM raportteja 33/2013, s. 3–4.

la käytetään myös useimmiten alan opiskelijoista koostuvaa sijaisreserviä. Tällöin sijaisreservissä olevat henkilöt työskentelevät pääsääntöisesti lyhyissä määräaikaissa työsuhteissa.³⁴

Nollatyösopimuksia käytetään myös vuokratyössä. Selvityksen mukaan noin 16 %:lla kyselyyn vastanneista työaika perustui tarvittaessa työhön kutsumiseen. Tämä tarkoittaa sitä, että työtunteja ei ollut sovittu etukäteen tai työsuhde oli määritelty siten, että vähimmäistuntimäärä oli nolla. Eniten nollatyösopimuksia tai tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden työsopimuksia käytetään majoitus- ja ravitsemisalalla, koulutuksessa sekä tukku- ja vähittäiskaupan toimialoilla. Teollisuudessa on arveltu vuokratyöntekijöitä olevan noin viisi prosenttia työvoimasta. Osa näistä työntekijöistä työskentelee nollatyösopimuksella. Nollatyösopimusselvityksessä arvellaan lisäksi, että kunnan terveydenhuollossa käytetään nollatyösopimuksia – ei kuitenkaan suoraan, vaan välillisesti vuokratyötä tarjoavien yritysten kautta.³⁵

1.2 Tutkielman tavoite

Suomen lainsäädännössä ei aseteta esteitä sopia työaika vaihtelevaan nollan ja tietyn työaikalain salliman tuntimäärän välillä. Toisaalta nykyinen lainsäädäntö ei myöskään anna vastauksia moniin nollatyösopimuksiin liittyviin kysymyksiin.³⁶ Tämän vuoksi on mielekästä tutkia tarkemmin nollatyösopimuksiin liittyviä kysymyksiä ja ongelmakohtia.

Tutkielmassa määritellään, mikä on nollatyösopimus. Lisäksi selvitetään, onko nollatyösopimuksen käyttö ylipäätään sallittua ja jos on, millä edellytyksillä. Edellä mainitun lisäksi tarkastellaan, millainen nollatyösopimus voi olla kestoaltaan, miten työaikaehto sitoo osapuolia ja miten nollatyösopimus voi päättyä. Tutkielman tavoitteena on näin ollen selventää nollatyösopimuksiin liittyviä epäselvyyksiä. Koska nollatyösopimuksella on rajapintoja työoikeuden eri osa-alueisiin, on tarkastelun kohteena tällaisen työsuopimuksen tehneen työntekijän työoikeudellinen asema laajasti.

³⁴ TEM raportteja 33/2013, s. 4–5.

³⁵ TEM raportteja 33/2013, s. 4–5. Ks. lisää TEM julkaisuja 16/2013.

³⁶ Etelä-Saimaan internetsivut, 14.7.2012.

Tutkielman metodi on lainopillinen eli oikeusdogmaattinen. Lainopin perusta on voimassa olevien oikeuslähteiden tulkinnassa, jolloin keskeistä on selvittää, mikä on voimassa olevan oikeuden sisältö tietyssä oikeusongelmassa. Lainopin tärkein tehtävä johdetaan oikeusjärjestyksen sisältöä koskevasta epätietoisuudesta.³⁷ Metodin valinta on luonnollinen, koska nollatyösopimuksiin liittyy paljon epätietoisuutta osapuolten kannalta. Tutkielmassa poistetaan tätä epätietoisuutta ja sitä kautta annetaan vastauksia epäselviin ja tulkinnallisiin kysymyksiin.

1.3 Tutkielman aineisto, rajausta ja rakenne

Työoikeudellisessa kirjallisuudessa nollatyösopimuksia ei ole juurikaan käsitelty. Tarvittaessa työhön kutsuttavia työntekijöitä on käsitelty niukasti muutamassa teoksessa. Kattavaa tutkimusta nollatyösopimuksista ei myöskään ole tehty. Korkein oikeus ei ole antanut ratkaisua, joka nimenomaisesti käsittelee nollatyösopimuksia. Sen sijaan muuta, aihetta sivuavaa, mutta silti relevanttia, oikeuskäytäntöä on saatavissa myös korkeimman oikeuden ratkaisujen muodossa. Hovioikeuskäytäntöä aiheesta on olemassa ja sitä onkin tutkielmassa hyödynnetty.

Vaikka nollatyösopimuksista ei ole suoraan löydettävissä paljoakaan materiaalia, voidaan tutkielmassa käyttää hyväksi yleistä työoikeudellista kirjallisuutta, joka käsittelee nollatyösopimuksiin liittyviä teemoja, kuten työsopimuksen muotoa, kestoaikaa ja sen määräytymistä, työsopimusten ehtoja ja niiden tulkintaa, työaikaehtoon liittyviä kysymyksiä, kuten sen sitovuutta ja vakiintumista, työnantajan ja työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia työsuhteessa, työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua sekä työsuhteen päättymistä ja lomauttamista.

Eri toimialojen yleissitovia työehtosopimuksia tarkastellaan tutkielmassa, koska joidenkin alojen työehtosopimukseen on sisällytetty nollatyösopimuksia koskevia määräyksiä. Tällaisilla määräyksillä on esimerkiksi voitu rajoittaa nollatyösopimuksen käyttöä, määrittellä osapuolten oikeudellista asemaa ja asettaa työtä koskevia vähimmäisehtoja. Toisaalta on huomioitava, että useimmilla aloilla nollatyösopimusten käytöstä ei ole erik-

³⁷ Husa – Mutanen – Pohjolainen 2008, s. 20.

seen työehtosopimuksissa sovittu mitään. Tällöin nollatyösopimussuhteissa sovelletaan luonnollisesti yleistä työlainsäädäntöä.³⁸ Työehtosopimuksen määräyksiin viitataan tutkielmassa, kun niissä on sovittu käsiteltävän aiheen kannalta jotain relevanttia.

Vaikka nollatyösopimuksia tarkastellaan laajasti työoikeuden näkökulmasta, on tutkielman ulkopuolelle myös jouduttu jättämään joitain kokonaisuuksia. Tutkielman ulkopuolelle jäävät näin ollen sinänsä mielenkiintoinen kokonaisuus koskien nollatyösopimuksen solmineen työntekijän työttömyysturvaa, esimerkiksi karenssiaikaa työntekijän irtisanoutuessa työsuhteesta itse. Tämä raja on jouduttu tekemään tutkielman rajatun pituuden vuoksi. Samasta syystä tutkielman ulkopuolelle jäävät nollatyösopimuksella työskentelevän työntekijän vuosiloman ansaintaan liittyvät kysymykset sekä TSL 3:2:ssa säädetty työturvallisuusnäkökulma.

Tutkielman rakenne voidaan nähdä työsuhteen elinkaarta mukailevana. Johdantoluvun jälkeen tutkielman laajahko toinen luku keskittyy nollatyösopimusten muotoon ja kesto-aikaan. Luvussa tarkastellaan sekä toistaiseksi voimassa olevia että määräaikaaisia nollatyösopimuksia ja näihin liittyviä eroavaisuuksia. Luvussa käsitellään lisäksi työsopimuksen ehtoja yleisesti, muun muassa sopimusvapautta, sopimusehtojen kohtuuttomuutta, tulkintaa ja niistä tiedottamista.

Vaikka toisessa luvussa tarkastellaan työsopimuksen ehtoja, on tutkielman aiheen kannalta työaikaehto niin tärkeä kokonaisuus, että se on ansainnut oman lukunsa. Näin ollen tutkielman kolmas luku keskittyy työaikaehtoon ja sen sitovuuteen, vakiintumiseen ja muuttumiseen. Neljäs luku keskittyy puolestaan määräaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden yhdenvertaiseen kohteluun suhteessa kokoaikaisiin työntekijöihin. Tutkielman viidennessä luvussa tarkastellaan nollatyösopimussuhteen lomauttamista ja päättymistä. Tutkielma päättyy yhteenvetoon.

³⁸ TEM raportteja 33/2013, s. 2.

2 NOLLATYÖSOPIMUKSEN MUOTO JA KESTOAIKA

2.1 Nollatyösopimus toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena

Työsopimuslain mukaan erilaisina työsopimustyyppeinä ovat sopimuksen keston mukaan määritettyinä toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ja määräaikaisten työsopimukset.³⁹

Toinen jako voidaan tehdä määriteltäessä työsopimukset työajan mukaan. Tällöin vaihtoehtoina ovat kokoaikaisten työsopimukset ja osa-aikaisten työsopimukset.⁴⁰

2.1.1 Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus lähtökohtana

TSL 1:3:ssa todetaan, että työsopimus voidaan tehdä toistaiseksi voimassa olevaksi tai perustellusta syystä määräaikaiseksi. Nämä ovat työsopimuslain tuntemat kaksi päävaihtoehtoa. Työsopimusten päätyyppinä ja oletuksena on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Tämän voi todeta siitä, että mikäli työsopimusta ei ole tehty perustellusta syystä määräaikaiseksi, sopimus on voimassa toistaiseksi voimassa olevana. Jos muuta ei ole sovittu, on työsopimus näin ollen voimassa toistaiseksi.⁴¹

Tehtäessä nollatyösopimusta lähtökohtana tulisi olla toistaiseksi voimassa oleva työsopimus aina silloin, kun työvoiman tarve on pysyvää ja työtä on tarjolla useammin kuin vain satunnaisesti.⁴²

Edellä mainittujen työsopimuksen päävaihtoehtojen keskeisin ero liittyy siihen, että määräaikainen työsopimus päättyy määräajan koittaessa ilman irtisanomista eikä työntekijällä tällöin ole irtisanomissuojaa. Lähtökohtana on, ettei määräaikaista työsopimus-

³⁹ TEM raportteja 33/2013, s. 7.

⁴⁰ TEM raportteja 33/2013, s. 7.

⁴¹ Kairinen 2009, s. 188.

⁴² Työoikeuden Pro -koulutuskokonaisuus 27.8.2013.

ta voida irtisanoa kesken määräajan.⁴³ Toistaiseksi voimassa olevan ja määräaikaisen työsopimuksen päättämistä ja päättymistä tarkastellaan enemmän tutkielman luvussa viisi.

2.1.2 Työntekijän lojaliteettivelvollisuus ja kilpailevan toiminnan kielto

Sopimusoikeuden yleinen periaate on, että sopimusosapuolet ottavat tietyssä määrin toimissaan huomioon myös toisen osapuolen edut.⁴⁴ Kyse on lojaliteettiperiaatteesta, joka koskee kaikkia sopimuksia. Työoikeudessa lojaliteetilla on erityinen merkitys johtuen työsuhteen henkilökohtaisesta luonteesta.⁴⁵

TSL 3:1:ssä todetaan, että työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.

Ensimmäinen virke sääntelee työntekijän työsopimuksesta johtuvan päävelvoitteen, työnteon, täyttämistavasta ja tottelemisvelvoitteesta. Työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä. Kyse on työnantajan johto- ja valvontaoikeudesta eli direktio-oikeudesta, joka pitää sisällään toimivallan antaa määräyksiä siitä, mitä, miten, missä ja milloin työtä tehdään. Säännöksen jälkimmäisen virkkeen mukaan työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.⁴⁶ Edellä mainitut työntekijän yleiset velvollisuudet voidaan johtaa jo työsopimuksesta, mutta niiden sisältöä on täsmennetty työsopimuslain säännöksessä.⁴⁷

⁴³ Kairinen 2006a, s. 156. Kestoajaltaan eräät työsopimuksen sekamuodot ovat myös mahdollisia. Ratkaisussa KKO 2006:4 katsottiin, että määräaikaisiin työsopimuksiin otettu ehto, jonka mukaan sopimus oli irtisanottavissa, kuten toistaiseksi voimassa olevakin työsopimus, ei ollut lainvastainen. Voidaan esimerkiksi sopia, että määräaikainen työsopimus on voimassa tietyn määräajan, mutta se voidaan myös irtisanoa, jolloin luonnollisesti irtisanomista ja työntekijän irtisanomissuojaa koskevat säännökset soveltuvat. Ks. tästä lisää Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto 2013, s. 49–50.

⁴⁴ Tiitinen – Kröger 2012, s. 325.

⁴⁵ Engblom 2013, s. 195, 216.

⁴⁶ Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto 2013, s. 212. Työntekijän uskollisuusvelvoite ei ole riippuvainen työnteosta tai työajasta. Näin ollen se on voimassa jonkinasteisena myös vapaa-aikana.

⁴⁷ Rautiainen – Äimälä 2007, s. 102.

Osa työntekijän yleistä lojaliteettivelvollisuutta on välttää työnantajansa toiminnan kanssa kilpailevaa toimintaa. Rajoitus tarkoittaa mitä tahansa kilpailevaa toimintaa. Työntekijä ei näin ollen voi tehdä kilpailevaa työsopimusta eikä harjoittaa itse yrittäjänä kilpailevaa toimintaa. Lisäksi kilpailevan toiminnan valmistelu on tietyin edellytyksin rajoitettu.⁴⁸

TSL 3:1.1:ssä todetaan, ettei työntekijä saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioiden työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Säännöksen tulkinnassa on otettava huomioon PL:n 18 §:n 1 momentti, jonka mukaan jokaisella on oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla, koska TSL 3:3:lla rajoitetaan nimenomaan tätä perusoikeutta. Säännöksellä ei pyritä estämään työntekijää tekemästä ammattinsa mukaista työtä vapaa-aikanaan toisessa työsuhteessa tai omaan lukuunsa, kunhan hän ei tällä työllään ilmeisesti aiheuta vahinkoa työnantajalleen. Pelkkä mahdollisuus vahingon aiheuttamiseen ei siis ole riittävä.⁴⁹ On kuitenkin huomioitava, että tämänkaltaisen sivutyö voi aina tulla arvioitavaksi myös työntekijän yleisen lojaliteettivelvollisuuden loukkauksena, mikäli se esimerkiksi haittaa olennaisesti työntekijän päätyön tekemistä.⁵⁰

Edellä olevasta voidaan todeta, ettei kilpailevaa toimintaa koskeva rajoitus tarkoita, että työnantajalla olisi yksinoikeus työntekijänsä työvoimaan. Osa-aikaisella työntekijällä on näin ollen lähtökohtainen oikeus, perustuslain aiemmin esitelty säännöskkin huomioiden, hakeutua toiselle työnantajalle ammattinsa mukaisiin töihin, ellei työtehtävien luonteesta muuta johdu.⁵¹ Oikeuskirjallisuudessa onkin todettu, että varsin usein osa-aikaisen työntekijän työskentely osa-aikaisena kilpailevassa yrityksessä ei vahingoita työnantajaa. Toiminta katsotaan helpommin kilpailevaksi, mikäli työntekijä työskentelee työnantajaorganisaatiossa ylemmällä tasolla ja edustaa organisaatiota ulospäin.⁵²

Osa-aikaisen työntekijän lojaliteettivelvollisuutta on muutenkin arvioitava väljemmin kuin kokoaikaisen työntekijän, koska työnantajan on osa-aikatyöstä sopiessaan tullut

⁴⁸ Rautiainen – Äimälä 2007, s. 104.

⁴⁹ HE 157/2000, s. 79.

⁵⁰ Tiitinen – Kröger 2012, s. 330.

⁵¹ HE 157/2000, s. 79.

⁵² Bruun, DL 2003, s. 778.

ymmärtää, ettei työntekijä välttämättä voi ansaita koko toimeentuloaan pelkällä osa-aikatyöllä.⁵³ Tähän on viitattu myös nollatyösopimusselvityksessä. Siinä todetaan, että toimeentulonsa turvaamiseksi nollatyösopimuksella työskentelevä työntekijä voi joutua työskentelemään samaan aikaan usealle työnantajalle. Tällöin on huomioitava kilpailevan toiminnan kieltoa koskevat säännökset, koska pelkästään voimassa oleva nollatyösopimus ei estä työn tekemistä useassa työsuhteessa. Luonnollisesti työntekijän tosiasiallisesti tekemien työtuntien määrä voi vaikuttaa työntekijän mahdollisuuksiin tehdä työtä useassa eri työsuhteessa samanaikaisesti. Kun työtä tehdään yhdelle työnantajalle runsaasti, ei ole käytännössä mahdollista tehdä työtä toiselle työnantajalle kovinkaan paljoa.⁵⁴

Työntekijän asema työnantajan organisaatiossa vaikuttaa lojaliteettivelvollisuuden laajuuteen. Organisaatiotasolla ylempänä olevilla työntekijöillä on lähtökohtaisesti laajempi lojaliteettivelvollisuus ja siksi heidän oikeutensa harjoittaa työnantajansa kanssa kilpailevaa toimintaa on rajoitetumpi. Kun työntekijän asemaa arvioidaan, otetaan siinä huomioon työnantajan toimialan kilpailutilanne, työnantajan toiminnan laajuus sekä työntekijän tehtävien luonne.⁵⁵ Yleisesti voidaan arvioida, että nollatyösopimuksella työskentelevät työntekijät eivät välttämättä ole työnantajansa organisaatiossa erityisen korkealla. Tämän ja edellä todetun osa-aikaisuuden vuoksi voitaisiin ajatella, että nollatyösopimuksella osa-aikaisesti työskentelevällä työntekijällä lojaliteettivelvollisuus ei ole yhtä laaja kuin kokopäiväisellä ja mahdollisesti organisaatiotasolla ylempänä työskentelevällä työntekijällä.

TSL 3 luvussa säädetään, edellä mainittujen asioiden lisäksi, muun muassa liike- ja ammattisalaisuuksien ilmaisemiskiellosta ja kilpailukieltosopimuksesta. Näiden säännösten ei kuitenkaan voida katsoa liittyvän kovinkaan läheisesti nollatyösopimuksella työskenteleviin työntekijöihin, joten niitä ei mainintaa tarkemmin käsitellä tutkielmassa. Samaan johtopäätökseen viittaa esimerkiksi nollatyösopimusselvitys, jossa todetaan,

⁵³ Tiitinen – Kröger 2012, s. 330.

⁵⁴ TEM raportteja 33/2013, s. 20–21. Epäselvyyksiä saattaa syntyä silloin, kun mietitään eri työsuhteiden välistä ns. etusijajärjestyksestä, mikäli eri työnantajat tarjoavat työntekijälle työtä samalle ajanjaksolle.

⁵⁵ HE 157/2000, s. 79 ja Tiitinen – Kröger 2012, s. 333.

että nollatyösopimuksella työskentelevät työntekijät eivät yleensä toimi sellaisissa tehtävissä, joissa käytettäisiin kilpailukieltosopimuksia.⁵⁶

2.2 Nollatyösopimus määräaikaisena työsopimuksena

2.2.1 Yleistä määräaikaisen työsopimuksen sääntelystä

Kuten aiemmin on käynyt ilmi, nollatyösopimuksissa on voitu sopia työajasta ja työnteosta eri tavoin. Kun työsuhteen keskeisistä ehdoista on sovittu puitejärjestelyillä etukäteen, jää työhön kutsumisen yhteydessä osapuolten kesken sovittavaksi oikeastaan vain työaika ja silloisen työjakson pituus – riippuen kuitenkin puitesopimuksen sisällöstä. Kukin työjakso muodostaa siten oman määräaikaisen työsuhteensa, jolloin työsopimus on voimassa vain kyseisen työjakson ajan. Tällöin on erityisen tärkeä huomioida, että mikäli kutakin työjaksoa varten tehdään määräaikainen työsopimus, työnantajan on esitettävä tehdyille määräaikaiselle työsopimukselle työsopimuslain edellyttämä perusteltu syy. Perusteltua syytä ei sen sijaan tarvitse esittää, jos aloite määräaikaisen työsopimuksen tekemisestä on tullut työntekijältä.⁵⁷

Työsopimuslain määräaikaista työsopimusta koskevan sääntelyn taustalla on vaikuttanut EU:n määräaikaistyötä koskeva direktiivi (1999/70/EY).⁵⁸ TSL 1:3:ssa säädetään, että työsopimus tehdään toistaiseksi voimassa olevaksi tai perustellusta syystä määräaikaiseksi. Jos muuta ei ole sovittu, oletetaan työsopimus tehdyn toistaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Toistaiseksi voimassa oleviksi työsopimuksiksi on katsottava myös ilman perusteltua

⁵⁶ TEM raportteja 33/2013, s. 21. Ks. myös HE 57/1990, s. 3, jossa todetaan, että kilpailukiello voi lähtökohtaisesti olla perusteltua vain sellaisten työntekijöiden kohdalla, jotka työskentelevät yrityksen organisaatiossa melko korkealla tasolla.

⁵⁷ TEM raportteja 33/2013, s. 8. Voi olla vaikea selvittää sitä, kuinka suuri osa määräaikaisista työsopimuksista on tehty työntekijäaloitteisesti. Tätä määräaikaisen työsopimuksen sallivaa perustetta on saatettu käyttää jopa väärin niin, että työntekijän on edellytetty työn saadakseen allekirjoittavan työsopimuksen, jonka mukaan se on määräaikainen työntekijän aloitteesta. Ks. tästä lisää Palanko-Laaka 2005, s. 46–47.

⁵⁸ Direktiivi perustuu määräaikaista työtä koskevaan puitesopimukseen. Sen tarkoituksena on yhtäältä parantaa määräaikaistyön laatua varmistamalla syrjimättömyyden periaatteen soveltaminen ja toisaalta asettaa puitteet sellaisten väärinkäytösten ehkäisemiseksi, jotka johtuvat peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten käytöstä.

syytä tehtyjä toisiaan seuraavia määräaikaista työsopimuksia.⁵⁹ TSL 2:4:n perusteella annettavasta selvityksestä on käytävä ilmi määräaikaisen työsopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste. Tätä selvitystä tarkastellaan enemmän myöhemmin tässä luvussa.

Työsopimus on määräaikainen, jos sen päättymisen määräytyy objektiivisin perustein, kuten päivämäärän, tietyn tehtävän loppuun saattamisen tai tietyn tapahtuman perusteella. Mikäli työnantajalla on pysyvä työvoiman tarve, ei ole sallittua tehdä määräaikaista työsopimusta. On kuitenkin huomioitava, että määräaikaisen työsopimuksen käyttö on sallittua aina silloin, kun sille on olemassa todelliset ja riittävät käytännön työelämän tarpeet.⁶⁰

2.2.2 *Perustellun syyn vaatimus*

Toisin kuin 1970TSL:ssä nykyisessä työsopimuslaissa ei ole ilmaistu esimerkein sitä, mikä määräaikaiselta työsopimukselta vaadittu perusteltu syy voisi olla. Nykyisen työsopimuslain esitöissä kuitenkin todetaan, että tältä osin ei ole ollut tarkoitus muuttaa aikaisempaa oikeustilaa. Näin ollen 1970TSL:n mukaiset syyt ovat edelleen relevantteja. Esitöiden mukaan perustellun syyn vaatimusta arvioitaessa on huomioitava esimerkiksi työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai näihin rinnastettava syy sekä muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste.⁶¹

Työsopimuslain esitöiden lisäksi oikeuskirjallisuudessa on tarkasteltu laajasti perustellun syyn vaatimuksen täyttäviä vaihtoehtoja.⁶² Niitä ovat muun muassa määrätty työ tai työkokonaisuus, työn projektiluonteisuus tai tietty tilaus. Tällöin kyse on sellaisesta lyhytaikaisesta määrätystä työstä, jota työnantaja ei teetä jatkuvasti. Määräaikaista työsopimuksia voidaan tehdä kausiluonteisissa töissä. Työ on kausiluonteista, mikäli sitä tehdään vain tietynä aikana vuodesta tai jos työn määrä olennaisesti lisääntyy etukäteen tiedossa olevina ajanjaksoina. Tällöin lisätyövoimaa tarvitaan vain lyhyehköksi aikaa. Määräaikaisen työsopimuksen käytön perusteena voi myös olla sijaisen tarve. Lisäksi kysynnän vakiintumattomuus voi olla syy määräaikaisen työsopimuksen käytölle. Joil-

⁵⁹ Koskinen – Ullakonoja 2012, s. 12.

⁶⁰ HE 157/2000, s. 60.

⁶¹ HE 157/2000, s. 60.

⁶² Ks. lisää esim. Tiitinen – Kröger 2012, s. 125–139 ja Moilanen 2013, s. 44–55.

lakin aloilla nimittäin toimintaa aloitettaessa kysyntä saattaa olla vakiintumatonta, jolloin on mahdollista tehdä määräaikaista työsopimuksia.⁶³

Oikeuskäytännössä on hyväksytty määräaikaisten työsopimuksen perusteeksi tietyn alan erityisluonne tai alalla noudatettava vakiintunut käytäntö. Nämä seikat eivät kuitenkaan pelkästään ja automaattisesti oikeuta määräaikaisten sopimuksen tekemiseen, mutta ovat silti selkeitä perusteita, jotka on otettu korkeimman oikeuden ratkaisuihin huomioon, kun on pohdittu perusteltua syytä.⁶⁴ Tietyissä töissä työn erityispiirteiden vuoksi määräaikaisten työsopimusten käyttö on vakiintunutta ja tavanomaista. Tällaisiin töihin liittyy usein työn luonteesta johtuva perusteltu syy tehdä määräaikaista työsopimuksia laajemmin kuin yleensä. Esimerkkeinä voidaan mainita näyttelijät, muusikot sekä joukkueurheilijat ja heidän valmentajansa.⁶⁵

Määräaikaisten työsopimuksen käyttö on mahdollista aina, jos työnantajalla on muu yrityksen toimintaan tai tehtävään työhön liittyvä perusteltu syy. Työsopimuslain esitöissä kerrotaan määräaikaisten työsopimuksen tekemisen olevan mahdollista, jos se on työnantajan toiminnan kannalta perusteltua eikä sillä pyritä kiertämään työntekijän suojaksi säädettyjä irtisanomissuojasäännöksiä.⁶⁶ Muun perustellun syyn vaatimuksella määräaikaisuuden perustetta ei siten ole rajoitettu edellä mainittuihin esimerkkeihin, vaan määräaikaaisuutta voidaan perustella monin eri syin. Ratkaisevaa on tällöin se, että niiden tekeminen on työnantajan toiminnan ja teetetävien töiden kannalta perusteltua.⁶⁷ Lopulta kyse on sen arvioimisesta, osoittaako määräaikaisten työsopimusten käytön kokonaisuus työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.⁶⁸

Perustellun syyn vaatimus rajoittaa määräaikaisten työsopimusten tekemistä. Sillä torjutaan mahdollisuus kiertää työsuhdeturvaa⁶⁹ koskevia työsopimuslain pakottavia normeja

⁶³ HE 157/2000, s. 60.

⁶⁴ Ks. KKO 1995:13, jossa otettiin huomioon tienrakennusalan erityisluonne ja alalla vakiintunut käytäntö ja KKO 1995:159, jossa kyse oli tilausravintolan ns. ekstraajatarjoilijoista. Molemmista ratkaisuista oli olemassa hyväksyttävät perustellut syyt määräaikaisten työsopimuksen käytölle.

⁶⁵ Rautiainen – Äimälä 2007, s. 40–41.

⁶⁶ HE 157/2000, s. 61.

⁶⁷ Moilanen 2013, s. 54.

⁶⁸ Koskinen 2012, s. 3.

⁶⁹ Ks. tarkemmin Koskinen 2013a.

työsopimuksen kestoaikaa koskevalla valinnalla. Mikäli työnantajalla on pysyvä työvoiman tarve, ei määräaikaisten työsopimusten käyttö ole mahdollista.⁷⁰

Määräaikaisuuden perustetta tarkastellaan lähtökohtaisesti työsopimuksen tekemishetken mukaisesti. Kaikki määräaikaisten työsopimukset eivät kuitenkaan perustu tarkkaan yksilöitävissä olevaan, konkreettiseen ja muuttumattomaan perusteeseen. Tällaisissa tilanteissa on painoa annettava myös työsopimuksen tekohetken jälkeisille tapahtumille. Saattaa nimittäin käydä niin, että yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste muuttuu tai poistuu ajan myötä. Mikäli työsopimuksen alkuperäinen sisältö ei olennaisilta kohdiltaan vastaa enää myöhempää olotilaa, on työsopimus muutettava todellisen sisällön mukaiseksi. Kyse ei siis ole työsopimuksen pätemättömyydestä, vaan työsopimuksen oikean sisällön vahvistamisesta. Tällöin työsopimus on suoraan työsopimuslain nojalla toistaiseksi voimassa oleva.⁷¹

2.2.3 Määräaikaisten työsopimusten ketjutus

Mikäli jokainen nollatyösopimuksella työskentelevän työntekijän työjakso muodostuu erillisistä määräaikaista työsopimuksista ja nämä työjaksot toistuvat vain lyhyin keskeytyksin, esiin nousee kysymys määräaikaisten työsopimusten ketjutuksesta.⁷² TSL 1:3.3:n todetaan, että toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.⁷³

TSL 1:3.3:ssa ei ole säädetty peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten enimmäislukumäärästä tai vähimmäiskestosta. Tarkasteltavaksi tulee sen sijaan kokonaisarviointi, jossa huomioidaan työnantajan käyttämien määräaikaisten työsopimusten kokonaismäärä ja -kesto. Samojen sopijaosapuolten kesken solmituissa peräkkäisissä määräaikaissa

⁷⁰ HE 157/2000, s. 60. Ks. pysyvän työvoiman tarpeen arvioinnista ratkaisu KKO 2008:29.

⁷¹ Koskinen 2010a, s. 3–4.

⁷² TEM raportteja 33/2013, s. 9.

⁷³ Kyseinen momentti lisättiin lakiin vuoden 2011 alusta. Oikeuskirjallisuudessa on esitetty käsitys, jonka mukaan lainmuutoksen taustalla on korkeimman oikeuden tuomio 2010:11 ja siitä johtuva lainsäätäjän halu tiukentaa useiden perättäisten määräaikaisten työsopimusten käyttöä. Ks. tästä lisää Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto 2013, s. 56–57 ja Tiitinen – Kröger 2012, s. 140–141.

työsopimuksissa perusteelta edellytettävä painavuus kasvaa, kun määräaikaisten työsopimusten määrä kasvaa. Tämä tarkoittaa, että mitä useampia peräkkäisiä määräaikaista työsopimuksia tehdään, sitä vahvempi on oletus työvoiman tarpeen pysyvyydestä. Jos työvoiman tarve on muodostunut pysyväksi, ei työnantajan ole enää mahdollista jatkaa työsopimussuhdetta määräaikaaisena.⁷⁴

Määräaikaaisuuden syyllä on myös merkitystä. Jos määräaikaaisuuden syynä on sijaisuus, voi moniakin peräkkäisiä määräaikaista työsopimuksia tehdä laillisesti. Jos perusteena sen sijaan on esimerkiksi ruuhkahuippu, usean peräkkäisen määräaikaisten työsopimuksen tekeminen viittaa ruuhkahuipun tilapäisyyden sijasta pysyvään tuotannon kasvuun. Tällöin työsopimus tulisi tehdä toistaiseksi voimassa olevaksi.⁷⁵ Ketjusopimustilanteissa peruste voi luonnollisesti vaihtua työsopimuksittain.⁷⁶

Määräaikaisten työsopimusten käytön edellytyksiä on arvioitava teetetävän työn edellyttämän työvoimatarpeen pysyvyyden kannalta. Merkitystä ei siis ole sillä, tekeekö määräaikaaisella työsopimuksella tiettyjä töitä sama vai eri henkilö. Sallittavuus on arvioitava samoissa töissä eli kyse on siitä tehtävien kokonaisuudesta, jota yksittäinen työntekijä tai useampi työntekijä on tehnyt määräaikaaisissa työsuhteissa.⁷⁷

Nollatyösopimuksella työskentelevän työjakson pituudella ei ole ketjutuksen kannalta merkitystä. Työsopimus voidaan tehdä hyvin lyhyen, vaikka vain muutaman tunnin työjakson ajaksi. Tällaisten lyhyiden työjaksojen toistuminen säännöllisesti voi kuitenkin osoittaa työnantajan työvoiman tarpeen pysyväksi, jolloin perusteltua syytä toistuvien määräaikaisten työsopimusten tekemiselle ei ole.⁷⁸ Jos määräaikaisten työsopimusten ketjussa on työsopimus, jossa ei ole asianmukaista perusteltua syytä, työsopimusta pidetään toistaiseksi voimassa olevana tästä sopimuksesta lähtien. Tämän vuoksi ei ole väliä, vaikka seuraavilla määräaikaaisilla työsopimuksilla olisikin perusteltu syy.⁷⁹

⁷⁴ HE 239/2010, s. 5.

⁷⁵ Äimälä – Åström – Nyyssölä 2012, s. 20.

⁷⁶ Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto 2013, s. 58.

⁷⁷ HE 239/2010, s. 5.

⁷⁸ TEM raportteja 33/2013, s. 9.

⁷⁹ Moilanen 2013, s. 62. Tämä käy ilmi työtuomioistuimen ratkaisusta 2003-13, jossa katsottiin, että jo ensimmäinen kolmesta määräaikaaisesta työsopimuksesta oli tehty työehtosopimuksen vastaisesti. Työsopimus oli siis voimassa toistaiseksi voimassa olevana ensimmäisestä työsopimuksesta alkaen. Näin ollen sillä ei ollut väliä, olivatko kahdessa seuraavassa työsopimuksessa olleet työehtosopimuksen mukaiset perusteet määräaikaisten työsopimusten tekemiselle.

Määräaikaisten työsopimusten ketjuttamisessakin on merkitystä sillä, kenen aloitteesta toistuvat määräaikaiset työsopimukset tehdään. Tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän aloitteesta tehdyt määräaikaiset työsopimukset ovat näin ollen sallittuja, eikä perusteltua syytä tarvitse esittää. Työntekijä ei välttämättä halua sitoutua vakituiseen työsuhteeseen esimerkiksi elämäntilanteensa vuoksi.⁸⁰

Nollatyösopimuksen käyttötilanteissa, joissa jokainen erillinen työjakso muodostaa oman määräaikaisen työsopimuksensa, on työsuhde-etuuksien kertymisen kannalta TSL 1:5:n säännös tärkeä. Jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työsopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhde-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena.⁸¹

Tällöin työsuhde-etuudet, esimerkiksi työsuhteen kestoon perustuvat palkkaetuudet, määräytyvät kuten toistaiseksi voimassa olevaan työsopimukseen perustuvassa työsuhteessa. Säännöstä on siis sovellettava, vaikka toisiaan seuraavat työsopimukset olisi tehty määräaikaiselta työsopimukselta vaadituin perustelluin syin.⁸²

Työntekijän työsuhde-etuudet karttuvat silloinkin, kun peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten ja työnteon väliin jää lyhytaikaisia keskeytyksiä. Säännöksen kiertämisen estämiseksi ei ole katsottu tarkoituksenmukaiseksi määrittää täsmällistä lyhytaikaisen keskeytyksen määritelmää.⁸³ Keskeytysten pituus on näin ollen ratkaistava kussakin yksittäistapauksessa erikseen. Arviointi tehdään silloin, kun kunkin työsuhteen pituu-

⁸⁰ TEM raportteja 33/2013, s. 9. Voi kuitenkin olla käytännössä vaikeaa pystyä osoittamaan, kumman sopijaosapuolen aloitteesta tarvittaessa työhön kutsuttavan työsopimus kulloinkin on tehty.

⁸¹ Säännös perustuu määräaikaisdirektiivin liitteenä olevan puitesopimuksen 4 lausekkeessa säädettyyn syrjinnän kieltoon.

⁸² HE 157/2000, s. 63. Työsuhde-etuuksia ei ole määritelty kovin seikkaperäisesti hallituksen esityksessä tai oikeuskirjallisuudessa. Hallituksen esityksessä mainitaan vain ”työsuhde-etuudet, kuten esimerkiksi vuosiloman ansainta tai työsuhteen kestoon perustuvat palkkaetuudet”. Näihin samoihin esimerkkeihin on viitattu myös oikeuskirjallisuudessa. Ks. tästä esim. *Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto* 2013, s. 81–86. Vrt. kuitenkin *Kairinen* 2009, s. 202, joka toteaa, että työsuhteen yhdenjaksoisuudella on eräiden työntekijän etujen osalta merkitystä. Näitä etuja ovat hänen mukaansa mm. vuosilomaoikeudet, irtisanomisaika, irtisanomisjärjestys, ikälisät ja eläke-etuudet.

⁸³ EYT katsoi ratkaisussaan C-212/04, että Kreikan kansallisen lainsäädännön mukainen määritelmä, että ”perättäisinä pidetään sellaisia määräaikaisia työsopimuksia tai työsuhteita, jotka on tehty tai perustettu saman työnantajan ja saman työntekijän välillä samoilla tai vastaavilla työehdoilla, mikäli niiden välinen ajanjakso on enintään kaksikymmentä työpäivää”, oli määräaikaisdirektiivin puitesopimuksen 5 lausekkeen vastainen. Ks. ratkaisun arvioinnista *Sädevirta* 2013, s. 43–49 ja 53–56.

teen perustuva työsuhde-etuus tulee ajankohtaiseksi.⁸⁴ Voidaan sanoa, että kyse on näkökulmasta, jossa huomioidaan tilannekohtainen suhteellisuus.⁸⁵

Keskeytyksen pituuden arvioinnissa keskeistä on se, onko työntekijä tehnyt työnantajalle jatkuvasti työtä määräaikaiseen työsopimukseen perustuen. Mikäli peräkkäisten työsopimusten kokonaiskesto on hyvin lyhyt, esimerkiksi muutama kuukausi, voi lyhytaikainen keskeytys olla korkeintaan parin päivän pituinen. Jos tilanne puolestaan on sellainen, että peräkkäisten työsopimusten kokonaiskesto on vuosia, voitaneen lyhytaikaisen keskeytyksen enimmäispituutena pitää noin yhtä viikkoa.⁸⁶ On myös todettu, että mitä pidempiä ja useampia määräaikaiset työsuhteet ovat olleet, sitä todennäköisempää on, että työsuhteita pidetään yhtenäisenä.⁸⁷

TSL 13:7.1:ssä mahdollistetaan työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisten yhdistysten sopia lyhytaikaisen keston pituudesta. Ne voivat esimerkiksi sopia, että lyhytkestoinen keskeytys on kaikissa TSL 1:5:n tarkoittamissa tilanteissa kolme päivää.⁸⁸

2.3 Rajanvetoa toistaiseksi voimassa olevan ja määräaikaisen työsopimuksen välillä

Nollatyösopimuksella työskentelevän työntekijän työsopimuksen kestoajan selvittäminen voi olla hankalaa. Erityisesti tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän työsopimukseen liittyy usein piirteitä, jotka voivat viitata sekä toistaiseksi voimassa olevaan että määräaikaiseen työsopimukseen.⁸⁹ Tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän työnteko koostuu useista lyhyistä, toisiaan seuraavista työjaksoista, joiden välillä voi olla taukoja. Työnantaja ei yleensä tällöin ole sitoutunut tarjoamaan työtä työntekijälle toistuvasti, eikä vastaavasti työntekijä ole etukäteen sitoutunut tulemaan töihin. Kyse

⁸⁴ HE 157/2000, s. 63.

⁸⁵ Kairinen 2006b, s. 183.

⁸⁶ Rautiainen – Äimälä 2007, s. 46.

⁸⁷ Saarinen 2003, s. 377.

⁸⁸ Rautiainen – Äimälä 2007, s. 46. Tällaista lyhytaikaisen keskeytyksen määritelmää ei löytynyt niistä työehtosopimuksista, jotka on mainittu tutkielman lähdeluettelossa.

⁸⁹ TEM raportteja 33/2013, s. 8.

onkin siitä, että työnantajalle syntyy työvoiman tarpeita esimerkiksi ruuhkahuippujen vuoksi ja tällöin työntekijää saatetaan tarvita hyvin lyhyellä varoitusaajalla.⁹⁰

Tarvittaessa työhön kutsuttavat työntekijät voivat olla toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa tai useissa yksittäisissä määräaikaissä työsuhteissa. Rajanvetoa näiden välillä voidaan arvioida esimerkiksi seuraavien tekijöiden avulla⁹¹:

- Mikä on työjaksojen lukumäärä ja niiden väliin jäävien jaksojen pituus?
 - Jos työjaksoja on paljon ja niiden väliin jäävien jaksojen pituus lyhyt, voi kyseessä olla toistaiseksi voimassa oleva työsuhte.
- Kenen aloitteesta määräaikaissä työsuhteeseen tehdään?
 - Jos työntekijä on itse halunnut, että jokainen työjakso muodostaa erillisen määräaikaissä työsuhteen, ei määräaikaissä työsuhteesta edellytetä perusteltua syytä.
- Onko työntekijällä oikeus kieltäytyä tarjotusta työjaksosta?
 - Jos työntekijällä on oikeus kieltäytyä tarjotusta työjaksosta, on kyse erillisistä määräaikaissä työsuhteista, koska työnantajalta puuttuu tällöin direktio-oikeus työjaksojen välillä.
- Voiko työntekijä vastaanottaa kilpailevia työtehtäviä?
 - Lähtökohtaisesti määräaikaissä työsuhteilla työskentelevällä työntekijällä on oikeus vastaanottaa jopa kilpailevia työtehtäviä, silloin kun hän ei ole määräaikaissä työsuhteessa.
- Missä vaiheessa työntekijälle maksetaan palkka ja lomakorvaukset?
 - Lähtökohtaisesti määräaikaissä työsuhteessa palkka ja lomakorvaukset maksetaan kunkin työsuhteen päättyessä.

Oleellista on, että tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän asemaa ja työsuhteen kesto-aikaa arvioidaan jälkikäteen tapauskohtaisesti ottaen huomioon vallinneet olosuhteet. Tällöin on kiinnitettävä huomio esimerkiksi työtilaisuuksien määrään ja niiden väliin jäävien jaksojen pituuteen, palkan maksamisen ajankohtaan ja työntekijän mahdollisuuden kieltäytyä tarjotusta työstä. Määräaikaissä työsuhteita puoltavat työtilaisuuksien

⁹⁰ Moilanen 2013, s. 66.

⁹¹ Moilanen 2013, s. 66–67.

vähäisyys, palkan maksaminen jokaisen työvuoron jälkeen ja työntekijän oikeus kieltäytyä tarjotuista työvuoroista. Sen sijaan toistaiseksi voimassa olevaan työsopimukseen viittaavat työtilaisuuksien runsaus, palkan maksaminen säännöllisesti palkanmaksupäivinä ja työntekijän velvollisuus ottaa tarjottu työ vastaan.⁹²

Mahdollisissa riitatilanteissa työsuhteen tai työsuhteiden kestoajan arviointi perustuu kokonaisharkintaan, johon vaikuttavat kaikki edellä mainitut seikat. Epäselvissä tilanteissa näyttövelvollisuus on sillä osapuolella, joka vetoaa työsopimuksen määräaikaaisuuteen.⁹³

2.4 Yleistä työsopimuksen ehdoista

Työsopimus on luonteeltaan vapaamuotoinen oikeustoimi, eikä sen tekeminen edellytä määrätyn muodon noudattamista.⁹⁴ TSL 1:3.1:n mukaan työsopimus voidaan tehdä kirjallisesti, suullisesti tai sähköisesti⁹⁵.

Käytännössä ylivoimaisesti suurin osa työsopimuksista tehdään kirjallisesti, usein erityisillä työsopimuslomakkeilla, joissa voi olla tärkeimpiä ehtoja valmiilla pohjalla. Kirjallisen työsopimuksen tekemistä on syytä suosia jo ehtojen toteennäyttämisen vuoksi.⁹⁶ Työsopimus voi syntyä myös konkludenttisesti eli hiljaisesti esimerkiksi niin, että työnantaja sallii työntekijän tehdä työtä tämän johdon ja valvonnan alaisuudessa, vaikka

⁹² Jalanko 1991, s. 100–101. Ks. myös Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008, s. 338–339.

⁹³ Moilanen 2013, s. 67. Korkeimman oikeuden ratkaisu 1995:159 liittyy tähän problematiikkaan. Siinä oli kyse tilausravintolan ekstraajatarjoilijoista, jotka olivat työskennelleet tarvittaessa työhön kutsuttavina työntekijöinä. Työsopimukseen oli liittynyt piirteitä sekä toistaiseksi voimassa olevista että määräaikaista työsopimuksista. Työsopimusten määräaikaaisuutta puolsi eniten se, että työntekijät olivat voineet kieltäytyä heille tarjotuista työvuoroista, jopa halukkuuden ilmoittamisen jälkeen. Heillä oli myös mahdollisuus tehdä samanlaista työtä muillekin työnantajille. Työsopimusten toistaiseksi voimassa oloa puolestaan puolsi se, että palkanmaksu oli tapahtunut säännöllisin väliajoin. Ratkaisussa katsottiin, että työnantajalla oli ollut perusteltu syy uskoa työsopimusten tekemisen määräaikaaisina olevan myös työntekijöiden edun mukaista. Näin ollen vain sillä seikalla, että palkanmaksu oli tapahtunut säännöllisin väliajoin, ei ollut merkitystä, kun oikeus katsoi, että työsopimuksia pidettiin määräaikaaisina. Vrt. kuitenkin Vaasan hovioikeuden ratkaisu S 09/645, jossa katsottiin, että lukuisat työvuorot ja niiden toistuvuus sekä työntekijän tosiasiallinen velvollisuus ottaa tarjottua työtä vastaan liittyvät usein toistaiseksi voimassa olevaan työsopimukseen.

⁹⁴ Tiitinen – Kröger 2012, s. 107.

⁹⁵ Ks. lisää esim. Tiitinen – Kröger 2012, s. 107–108. Työsopimuksen sähköinen muoto tarkoittaa sitä, että sopimus voidaan tehdä esimerkiksi sähköpostia käyttäen.

⁹⁶ Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto 2013, s. 48. Teoksessa todetaan, että noin 90 % työsopimuksista tehdään kirjallisesti, mutta tutkielmaa tehdessä tätä tietoa ei pystytty vahvistamaan muualta.

työsopimuksen ehdoista ei ole varsinaisesti sovittu mitään.⁹⁷ On huomioitava, että työsopimuksen oikeusvaikutukset eivät riipu siitä, missä muodossa työsopimus on tehty.⁹⁸ Työsopimuksen tekemisestä kirjallisessa muodossa voi tosin olla sääntelyä työehtosopimuksessa.⁹⁹

2.4.1 Sopimusvapaus ja ehtojen kohtuuttomuus

Suomessa vallitsee lähtökohtaisesti sopimusvapaus. Yleinen sopimusoikeudellinen sääntely on siis pääasiassa tahdonvaltaista. Tällöin oletetaan, että sopimusosapuolet ovat lähtökohtaisesti tasavertaisia. Näistä asetelmista voidaan työoikeudessa poiketa lähinnä vain työntekijää suojaavan pakottavan sääntelyn vuoksi.¹⁰⁰

Sopimusvapauden periaate soveltuu osin myös työsuhteeseen ja työsopimukseen. Sopimusvapauden asettamissa rajoissa työnantajat ja työntekijät voivat tehdä hyvinkin erilaisia sopimuksia. Sopimusvapauden aste vaihtelee sen mukaan, missä asemassa työntekijä on. Mikäli työntekijän neuvotteluasema ja edellytykset arvioida sopimuksen merkitystä ovat suuret, on myös sopimusvapaus laajempi. Sopimusvapaus on kuitenkin jäänyt työoikeudessa taustalle, koska työsopimus eroaa pohjimmiltaan melko paljon muista varallisuus oikeudellisista sopimuksista.¹⁰¹

Sopimusvapauteen voidaan sisällyttää seuraavia elementtejä: päätäntäväpauus eli vapaus tehdä tai olla tekemättä sopimuksia; valintavapaus eli vapaus valita sopimuskumppaninsa; sisältövapaus¹⁰² eli vapaus määrätä, minkälaisin ehdoin sopimus tehdään; muutovapaus eli vapaus määrätä, missä muodossa tai järjestyksessä sopimus tehdään ja purka-

⁹⁷ Saarinen 2011, s. 87.

⁹⁸ Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto 2013, s. 48.

⁹⁹ Esim. kaupan työehtosopimuksessa vaaditaan kirjallista muotoa. Tällaisella määräyksellä ei kuitenkaan ole juridista merkitystä, koska työsopimus on vapaamuotoinen sopimus, joka on tehtävissä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti, eikä TSL 13:7:ssä mahdollisteta poikkeamista tähän vapauteen työehtosopimuksella.

¹⁰⁰ Engblom 2012, s. 77.

¹⁰¹ Engblom 2012, s. 79. Ks. lisää Hemmo 2008, s. 63–64. Sopimusvapauden laajuus ja mahdolliset muutokset siinä vaikuttavat myös työmarkkinajärjestöjen ja yksittäisten työnantajien vallankäyttöön ja niiden keskinäisiin valtasuhteisiin.

¹⁰² Ks. lisää Hemmo 2008, s. 63, joka toteaa, että sisältövapauden osalta työsopimus on rajoitetuimpia sopimustyyppisiä. Yksittäisen työnantajan ja työntekijän sopimismahdollisuuksia on rajattu pakottavilla säännöksillä (TSL 13:6) ja työehtosopimusten velvoittavuudella (TyöehtosopimusL 4 §). Tietyissä tapauksissa ns. semidispositiivisuus on mahdollista. Tällöin kollektiiviset osapuolet voivat yhdessä poiketa työlaainsäädännöstä keskinäisillä sopimuksillaan. Yksittäisessä työsuhteessa tämä ei ole mahdollista.

misvapaus eli vapaus laillisin keinoin vetäytyä sopimussuhteesta ja olla jatkamatta sitä.¹⁰³ On katsottu, että työsopimusta koskee edellä mainituista vapauksista lähtökohtaisesti vain vapaus päättää sopimuksen tekemisestä tai sen tekemättömyydestä. Muotovapautta tosin rajoittavat vain muutamat poikkeukset. Valintavapautta rajoittavat puolestaan tietyt tasa-arvoa ja syrjintäkieltoa koskevat normit. Sisältövapautta rajoittavat vastaavasti monet työntekijän suojaksi säädetty normit, kun taas purkamisvapautta rajoittavat työntekijän työsuhdeturvaa koskevat normit.¹⁰⁴

Työlainsäädäntö on siis hyvin pitkälle pakottavaa oikeutta. Työsopimusosoikeudessa, osana yleistä sopimusosoikeutta, on jo alkujaan ollut heikomman sopijakumppanin eli työntekijän suojaksi runsaasti pakottavaa normistoa.¹⁰⁵ Sopimusvapauden ei siis ole katsottu riittävän suojaamaan työntekijää.¹⁰⁶ Sopimusvapauden rajoitus ilmenee työlainsäädännössä siten, että työsuhdetta säännösteleviin lakeihin sisältyy vähimmäistasoltaan pakottavia säännöksiä, jotka syrjäyttävät niiden kanssa ristiriidassa olevat työsopimuksen ehdot.¹⁰⁷ Työsopimuslain tahdonvaltaisuudesta on säädetty nimenomaisesti lain 13:6:ssa, jossa todetaan, että sopimus, jolla vähennetään työntekijälle lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei työsopimuslaista muuta johdu.

Sopimusvapauden kääntöpuolena on luonnollisesti sopimuksen sitovuus¹⁰⁸ (*pacta sunt servanda*).¹⁰⁹ Sopimuksen sitovuuden vahvasta olettamasta huolimatta sopimuksen sitovuuden periaatteen täydellisestä noudattamisesta joka tilanteessa on luovuttu.¹¹⁰ Sopimuksen sitovuuden periaatetta ei siis voida käsittää sellaiseksi, että sopijaosapuolet olisivat aina ja joka tilanteessa velvollisia toimimaan täsmälleen sopimuksen mukaisesti riippumatta sopimusta tehtäessä vallinneista olosuhteista ja olosuhteiden myöhemmästä

¹⁰³ *Saarnilehto* 2009, s. 37–38.

¹⁰⁴ *Engblom* 2012, s. 79.

¹⁰⁵ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 55.

¹⁰⁶ *Ämmälä* 2007, s. 197.

¹⁰⁷ *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2008, s. 357. Ks. myös *Aurejärvi* 1976 s. 176. Työlainsäädännön pakottavuutta ei voida kiertää edes sillä, että sopimus nimetään esimerkiksi palvelussopimukseksi työsopimuksen sijasta. Ratkaisevaa on, täytyvätkö TSL 1:1.1:n mukaiset työsuhteen edellytykset. Mikäli työsuhteen edellytykset täyttyvät, työlainsäädäntö tulee sovellettavaksi riippumatta sopimuksen nimestä.

¹⁰⁸ Ks. lisää *Saarnilehto* 2009, s. 161–165, joka toteaa, että sopimuksen sitovuuden periaatetta voidaan pitää sopimusosoikeuden ja oikeastaan koko oikeusjärjestyksen perustana. On jokseenkin mahdotonta ajatella yhteiskuntaa, jossa sopijaosapuolet eivät olisi velvollisia toimimaan antamansa sitoumuksen mukaisesti.

¹⁰⁹ *Engblom* 2012, s. 79.

¹¹⁰ Ks. lisää *Hemmo* 2003b, s. 89. Sovittelun merkitys on laajin sellaisissa kuluttajasuhteissa ja niihin rinnastettavissa sopimuksissa, joihin intressien laadun, esimerkiksi työnteon, takia liittyy heikomman osapuolen korostunut suojantarve.

kehityksestä.¹¹¹ Sovittelusäännösten taustalla on kohtuullisuuden periaate. Työntekijää suojaavien säännösten vuoksi työsopimuksen ehtojen sovitteluun ei kuitenkaan työoikeudessa jouduta kovin usein turvautumaan, joten työsopimuslain sovittelupykälää sovelletaan melko harvoin.¹¹²

TSL 10 luvussa on säädetty työsopimuksen pätemättömyydestä ja kohtuuttomista sopimusehdoista. TSL 10:1:ssä viitataan OikTL:n 3 luvussa säädettyihin pätemättömyysperusteisiin, joita ovat muun muassa pakko ja petollinen viettely. Näihin pätemättömyysperusteisiin ei kuitenkaan tässä tutkielmassa syvennytä. Sen sijaan kohtuuttomat sopimusehdot soveltuvat paremmin nollatyösopimuksen tulkintatilanteisiin. Onhan sanottu, että esimerkiksi tilanteissa, joissa työntekijä sitoutuu ottamaan vastaan kaikki tarjotut työtunnit, mutta vastaavasti hänelle ei luvata minimityöaikaa, nollatyösopimuksen käyttö saattaa johtaa kohtuuttomuuteen.¹¹³

Kohtuuttomista sopimusehdoista on sekä yleissäännös OikTL:n 36 §:ssä että erityissäännös työsopimuslaissa työsopimuksen ehdon kohtuuttomuudesta. TSL 10:2:n mukaan, jos työsopimuksen ehdon soveltaminen olisi hyvän tavan vastaista tai muutoin kohtuutonta, ehtoa voidaan sovitella tai se voidaan jättää huomioon ottamatta. Kun arvioidaan työsopimuksen ehdon kohtuuttomuutta, sovelletaan siis lähtökohtaisesti työsopimuslain erityissäännöstä.¹¹⁴ TSL 10:2 vastaa kuitenkin OikTL:n yleissäännöstä, josta ilmenee, että kohtuuttomuutta arvioitaessa on otettava huomioon oikeustoimen koko sisältö, osapuolten asema oikeustointa tehtäessä ja sen jälkeen vallinneet olosuhteet sekä muut seikat.

On huomioitava, että TSL 10:2:n perusteella voidaan kohtuullistaa mitä tahansa työsopimuksen ehtoa. Sopimusehto voi olla kohtuuton kummalle tahansa sopimusosapuolelle. Käytännössä kuitenkin kohtuuttomuus ilmenee selvästi yleisemmin työntekijän kannalta.¹¹⁵ Lopulta kaikki työsopimuksen ehdon pätemättömyyttä ja sovittelua koskevat

¹¹¹ Saarnilehto 2009, s. 167.

¹¹² Engblom 2012, s. 107. Ks. lisää Engblom 2007, s. 17, jossa todetaan, että kohtuus on työoikeuden käsitteistä tärkeimpiä, koska käytännön soveltamistilanteet ovat niin erilaisia keskenään, ettei yksityiskohtaista sääntelyä ole mahdollista luoda.

¹¹³ Työ- ja elinkeinoministeriön tiedote, 4.2.2013.

¹¹⁴ Rautiainen – Äimälä 2007, s. 287.

¹¹⁵ Engblom 2007, s. 21.

ratkaisut joudutaan perustamaan kokonaisharkintaan. Tällöin otetaan huomioon kunkin tapauksen erityispiirteet.¹¹⁶

Kun arvioidaan kohtuuttomuutta eri tilanteissa, ei kyse yleensä ole siitä, että työntekijä ei olisi ollut tietoinen työsuhteen sisällöstä eli siitä, mihin hän sitoutuu työsuhteen tehdessään. Näin ollen työntekijä on hyväksynyt työsuhteen tietoisena sen ehdoista. Tällöin sovittelu tai ehdon katsominen pätemättömäksi ei tule kyseeseen kovin helposti.¹¹⁷ Nollatyösuhteen solmimistilanne on siinä mielessä erikoinen asetelma, että välttämättä kumpikaan sopimusosapuoli ei etukäteen tiedä, kuinka paljon työtunteja on työntekijälle tarjolla, vaan tuntimäärän näkee vasta toteutuneita työtunteja seurattaessa. Näin ollen voitaisiin ajatella, että kynnys sovitteluun tai työaikaehdon katsomiseksi pätemättömäksi on edellä mainittua tilannetta matalampi.

Kohtuuttomana pidettävä sopimusehto on usein ollut kohtuuton jo sopimuksen solmimisesta lähtien. Mahdollista kuitenkin on, että olosuhteiden muuttuessa alun perin kohtuullinen sopimusehto muuttuu kohtuuttomaksi.¹¹⁸ Olosuhteet voivat muuttua myös nollatyösuhteen solmineiden osapuolten välillä. Tilanteessa, jossa työsuhteen alussa työntekijälle on tarjottu tunteja esimerkiksi 37,5 tuntia viikossa, mutta jonkin ajan kuluessa ei tarjotakaan tunteja, ovat olosuhteet saattaneet muuttua työnantajan työntarjoamisedellytysten vuoksi. Koska nollatyösuhteessä ei ole vähimmäistyöaika, ei nollatyösuhteestä välttämättä voida ajatella tässä mielessä kohtuuttomaksi, jolloin työsuhteessä olisi edelleen pätevä. Tähän liittyvää työaikaehdon vakiintumista käsitellään tutkielman seuraavassa luvussa.

2.4.2 Työsuhteen ehtojen tulkinta

Työsuhteen sisällöstä voi syntyä erimielisyyksiä osapuolten välille. Mikäli sisältö ei riidattomasti selviä työsuhteesta, osapuolten yhteinen tarkoitus pyritään selvittämään työsuhteen tulkinnalla.¹¹⁹ Työsuhteiden tulkinnasta ei ole olemassa erityissääntelyä, joten siihen soveltuvat lähtökohtaisesti samat tulkintasäännöt kuin muihinkin

¹¹⁶ Engblom 2012, s. 114.

¹¹⁷ Engblom 2012, s. 115.

¹¹⁸ Rautiainen – Äimälä 2007, s. 289.

¹¹⁹ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008, s. 290.

siviilioikeudellisiin sopimuksiin. Sopimusten tulkinta nojaa pääasiassa yleisiin tulkintasääntöihin ja -periaatteisiin. Työsopimusten tulkinta poikkeaa kuitenkin muiden siviilioikeudellisten sopimusten tulkinnasta työsuhteen erityisluonteen takia. Esimerkiksi oletama työntekijän heikommasta asemasta vaikuttaa tulkintaan. Tämän vuoksi yleisiä velvoiteoikeudellisia tulkintasääntöjä tulee soveltaa työsopimuksiin harkiten.¹²⁰

Tehtyä oikeustointa voidaan tarkastella subjektiivisen tai objektiivisen tulkintaperiaatteen lähtökohdista. Subjektiivisessa tulkinnassa tärkeää on sopijapuolen tahto ja tarkoitus. Objektiivisessa tulkinnassa tärkeää puolestaan on se, mitä toinen sopijapuoli on ymmärtänyt tai voinut ymmärtää toisen tahdonilmaisun sisällöksi. Työsopimusten tulkinnassa, kuten muissakin oikeustoimissa, noudetaan pääsääntöisesti objektiivisia tulkintaperiaatteita.¹²¹

Velvoiteoikeudessa sopimuksen tulkinta-aineistoa ovat yleensä ainakin sopimuksen sanamuoto, sopimusneuvottelut, olosuhteet sopimusta tehtäessä, osapuolten välinen aiempi käyttäytyminen, yleinen kielenkäyttö, ammattisanasto ja osapuolten toimenpiteet sopimuksen täyttämiseksi. Erityisesti työsopimusta tulkittaessa voidaan luetteloon lisätä esimerkiksi alalla vallitseva yleinen käytäntö tai tietyn yrityksen käytäntö. Lisäksi tarkasteluun vaikuttaa edellä mainittu työntekijän suojeluperiaate niin, että työntekijältä ei yleensä vaadita kovin suurta asiantuntemusta esimerkiksi alan käytäntöjen tai termien suhteen. Luonnollisesti työntekijän asema, koulutus, kokemus ja muut tapauskohtaiset seikat vaikuttavat siihen, miten hänen voidaan katsoa ymmärtäneen sopimusehdot.¹²² Nollatyösopimuksia tekevät erityisesti nuoret ja jokseenkin kokemattomat työntekijät. Tällöin on selvää, ettei heiltä voida taustansa vuoksi edellyttää suurta asiantuntemusta esimerkiksi alan käytäntöjen tai termien suhteen.

Nollatyösopimuksen tekemisen jälkeen saattaa osapuolten välille syntyä erimielisyyttä sovitusta ehdoista, kuten työajasta. Nollatyösopimukseen on saatettu merkitä työajaksi esimerkiksi 0–37,5 tuntia viikossa. Työnantaja on jopa voinut ennen työsopimuksen tekemistä luvata suullisesti enemmän viikkotyötunteja kuin, mitä on todellisuudessa myöhemmin toteutunut. Tällöin työntekijä on voinut ymmärtää täysin vilpittömästi, että

¹²⁰ Engblom 2013, s. 96.

¹²¹ Engblom 2013, s. 97.

¹²² Engblom 2013, s. 97–98.

hänelle tarjotaan työtunteja vaihteluvälin yläpäästä. Työntekijän kantaa tukevoittaisi edellisen kappaleen perusteella myös se, jos työnantaja on tarjonnut muillekin nollatyösopimuksella työskenteleville työntekijöille viikkotyötunteja asteikon yläpäästä. Sinänsä suullisen työsopimuksen tekeminen on työsopimuslain mukaan mahdollista ja suullinen työsopimus on yhtä pätevä kuin kirjallinenkin. Se ei kuitenkaan samalla tavalla luo oikeusvarmuutta, koska suullisesti tehdyn työsopimuksen ehtoja on vaikeampi näyttää toteen. Tätä epäkohtaa poistaa osaltaan TSL 2:4, jota käsitellään seuraavassa alaluvussa.¹²³

Nollatyösopimuksessa työaika on jätetty avoimeksi. Työsopimusta on siten hankala pitää tulkinnan pohjana, koska siitä ei tarkemmin selviä, mitä osapuolten kesken on sovittu työajasta. Työaika voi nimittäin vaihdella suurissakin rajoissa. Tärkeäksi nousee tällöin se, onko suullisesti sovittu tarkemmin työajasta. Relevanttina voidaan pitää myös osapuolten tarkoitusta ja sitä, mihin osapuolten käyttäytyminen viittaa.

Työoikeudessa, jossa sopijaosapuolten välillä voidaan katsoa vallitsevan epätasapaino, voidaan heikomman osapuolen hyväksi luopua siitä yleisestä lähtökohdasta, että sopimusta on tulkittava sen sisällön ja tarkoituksen mukaan, joka sopijaosapuolilla oli sopimusta tehtäessä. Täsmennyksenä todettakoon, että työsopimuksen sisältö ja sopijaosapuolten yhteinen tarkoitus ovat kyllä lähtökohtana, mutta epäselvissä tilanteissa työsopimuksen tarkoitusta voidaan tulkita työntekijän hyväksi. Tätä korostaa vielä se, että yleensä työnantaja laatii työsopimuksen. Tällöin epäselviä ehtokohtia on yleisten sopimus oikeudellisten periaatteiden mukaisesti tulkittava työnantajan vahingoksi.¹²⁴

Työsopimus luo vastavuoroisia velvoitteita ja oikeuksia sopijaosapuolille. Työsopimukseen perustuu sekä työntekijän velvollisuus tehdä palkkaa vastaan työtä työnantajan lukuun että työnantajan työllistämismenestysvelvoite ja palkanmaksuvelvoite. Nämä ovat itse asiassa osapuolten päävelvollisuudet eli työntekijällä työntekovelvollisuus ja työnantajalla sitä vastaava palkanmaksuvelvollisuus. Kun työntekijä luovuttaa työvoimansa käyttöoikeuden työnantajalle, syntyy työnantajalle direktio-oikeus. Tällä tavalla työsopimuksen perusteella työnantaja voi määrätä työntekijän työntekovelvollisuuden täyt-

¹²³ Partanen – Koskinen 2008, s. 5.

¹²⁴ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008, s. 303. Ks. lisää epäselvyyssäännöstä yleisesti Hemmo 2003a, s. 581–582 ja 638–647.

tämisestä, kuten ajasta, paikasta, laadusta ja laajuudesta. Työntekijän oikeus työsopimuksen perusteella vastaavasti on se, että hänellä on oikeus saada palkkaa tai muuta vastiketta siitä, että hän on tehnyt työsopimuksen mukaista työtään.¹²⁵

Työsopimuksen tarkoituksesta ei ole säädetty työsopimuslaissa. Lähtökohtana voitaneen pitää lain soveltamisalasäännöstä. TSL 1:1.1:n mukaan lakia sovelletaan työsopimukseen, jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Laista ilmenee siis työntekijän sitoutuminen työntekoon palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Nollatyösopimuksessa työntekijä sitoutuu työntekoon sovitun mukaisesti, esimerkiksi 0–16 tuntiin viikossa. Edellä on todettu, että eräs työnantajan velvoitteista on työntekijän työllistämisvelvollisuus. Voidaanko työnantajaa sen ja työsopimuksen perusteella vaatia tarjoamaan tunteja työntekijälle?

Voidaan lähtökohtaisesti olettaa, että työnantaja tarjoaa työntekijälle tunteja, mutta ne saattavat vaihdella viikosta toiseen. Toisaalta työnantaja voi yhtäkkiä lopettaa tuntien tarjoamisen. Ääritapauksessa työntekijälle ei tarjota laisinkaan tunteja missään vaiheessa työsuhdetta. Työnantaja pitää työntekijää ikään kuin varalla, työvoimareservinä. Kuten aiemmin on todettu, työnantaja määrää työntekijän työntekovelvollisuuden täyttämisestä, mukaan lukien tämän työajasta. Tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän, joka tekee vain yksittäisen työvuoron määräaikaaisella työsopimuksella, tilanne ei ole epäselvä. Tällöin työsopimuksen perusteella työnantaja tarjoaa tietyn, ennalta sovitun ja tiedetyn, tuntimäärän työntekijälle, jonka jälkeen työsuhde päättyy.

2.4.3 Ehdoista tiedottaminen

Työsopimuksen tekemiseen liittyy Euroopan yhteisöjen direktiivi (91/533/ETY) työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhhteessa sovellettavista ehdoista (ns. todentamisdirektiivi). Asiasta on säädetty TSL 2:4:ssä. Säännöksen mukaan työnantajan on annettava työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan, kirjallinen selvitys työntöön keskeisistä ehdoista

¹²⁵ Kairinen 2006a, s. 155–156.

viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden¹²⁶ päättymiseen mennessä, mikäli ehdot eivät käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Jos työntekijä on alle kuukauden pituisissa määräaikaissa työsuhteissa saman työnantajan kanssa toistuvasti samoin ehdoin, on työnantajan annettava selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään kuukauden kuluttua ensimmäisen työsuhteen alkamisesta.

TSL 2:4 soveltuu näin ollen myös toistuviin lyhytkestoisiin, alle kuukauden pituisiin, saman työnantajan kanssa tehtäviin, määräaikaisiin työsuhteisiin, joissa käytetään samoja tai samankaltaisia ehtoja. Se ei sovellu pääsääntöisesti lyhyisiin työsuhteisiin.¹²⁷ TSL 2:4 ei siis soveltuisi, jos tarvittaessa työhön kutsuttava työntekijä tekee vain yhden tai muutaman yksittäisen työvuoron tai tekee työvuoroja muutoin hyvin satunnaisesti.

Työnantajan on annettava työntekijälle selvitys oma-aloitteisesti ilman erillistä pyyntöä, jos työsopimus on tehty suullisesti tai tiedot eivät muutoin sisälly kirjallisesti tehtyyn työsopimukseen¹²⁸. Silloin kun samat sopijaosapuolet tekevät alle kuukauden mittaisia työsopimuksia toistuvasti, selvitys sopimuskaudesta toiseen jatkuvista ehdoista on annettava viimeistään kuukauden kuluttua ensimmäisen työsuhteen alkamisesta. Mikäli työehdot pysyvät samoina jokaisena sopimuskautena, riittää, että kirjallinen selvitys annetaan kerran.¹²⁹ Työsopimuslaissa ei kuitenkaan vaadita työehtojen täydellistä samanlaisuutta. Kussakin määräaikaissa sopimuksessa voi näin ollen olla esimerkiksi toisistaan poikkeavat ehdot työsopimuksen kestoajasta.¹³⁰

Miten tulee suhtautua tilanteeseen, jossa työnantaja ei ole tarjonnut työntekijälle työtä kuukauden sisällä työsuhteen alkamisesta? Missä vaiheessa työnantajan tulisi antaa TSL 2:4:n mukainen selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista? Mikäli katsotaan, että työnantajan tulee antaa selvitys kuukauden kuluttua työsopimuksen allekirjoituksesta, vaikka työnteke ei olisikaan alkanut, herää tästä jatkokysymyksiä. Miten tällöin työntekijälle

¹²⁶ Palkanmaksukaudesta säädetään TSL 2:13:ssa. Siitä ilmenee, että mikäli aikapalkan perusteena on viikkoa lyhyempi aika, palkka on maksettava vähintään kaksi kertaa kuukaudessa ja muussa tapauksessa kerran kuukaudessa.

¹²⁷ *Äimälä – Åström – Nyyssölä* 2012, s. 18.

¹²⁸ Itä-Suomen hovioikeuden ratkaisussa S 02/978 osapuolten välillä oli tehty kirjallinen työsopimus työsuhteen alussa. Ratkaisun mukaan työnantajalla ei ollut velvollisuutta antaa erikseen TSL 2:4:n mukaista selvitystä työnteon keskeisistä ehdoista, koska ne kävivät ilmi jo kirjallisesta työsopimuksesta.

¹²⁹ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 109.

¹³⁰ *HE 157/2000*, s. 41.

annettavassa selvityksessä ilmoitetaan esimerkiksi työnteon alkamisajankohta, koeaika tai säännöllinen työaika?

Tutkielman johdannossa käsiteltiin puitesopimuksia, joita voidaan käyttää esimerkiksi tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden kanssa. Puitesopimuksessa on sovittu jokaisen erillisen määräaikaisen työsuhteen yleisistä ehdoista. Tällaisia ehtoja voivat olla esimerkiksi työtehtävät ja palkkaus. Mikäli jostakin keskeisestä työehdosta ei ole sovittu puitesopimuksessa, täytyy TSL 2:4:n mukaan selvitys tästä ehdosta antaa kuukauden sisällä ensimmäisen työjakson alkamisesta.

Kuten on aiemmin käynyt ilmi, nollatyösopimuksia käytetään jonkin verran vuokratyöalalla. TSL 2:4.4:ssa on erityissäännös vuokratyöntekijöiden oikeudesta saada kirjallinen selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista myös alle kuukauden mittaisissa työsuhteissa. Velvollisuus antaa selvitys ei kuitenkaan ole automaattinen, vaan edellyttää vuokratyöntekijän pyyntöä.¹³¹ Vähintään kuukauden jatkuvissa vuokratyösuhteissa selvitysvelvollisuuden antaminen on kuitenkin automaattinen.¹³²

Työnantaja voi täyttää selvitysvelvollisuutensa antamalla työntekijälle yhden tai useamman asiakirjan, josta keskeiset ehdot selviävät taikka työnantaja voi viitata sovellettavaan työehtosopimukseen tai tietyn lain säännökseen. Tällainen viittausmenettely on mahdollinen esimerkiksi työajan osalta.¹³³ Koska kyse on myös tiedoista, jotka vaihtelevat tapauskohtaisesti, ei selvitysvelvollisuutta voida kokonaan täyttää viittaamalla tiettyyn lakiin tai työehtosopimukseen.¹³⁴ Esimerkkinä tällaisista työsuhteen ehdoista voidaan mainita työn tekopaikka, työnteon alkamisajankohta ja määräaikaisen työsuhteen kesto ja peruste.¹³⁵

On tärkeä huomioda, että selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista on luonteeltaan vain informatiivinen. Työnantajan antama selvitys ei siis itsessään luo oikeuksia tai velvolli-

¹³¹ HE 68/2008, s. 11. Työsopimuslain esitöissä korostetaan, että usein työsuhteen keskeiset ehdot ovat vuokratyöntekijän tiedossa jo suullisen sopimuksen perusteella. Toisaalta korostetaan, että vuokratyöntekijän tulee kuitenkin saada tietoonsa työsuhteen keskeiset ehdot myös kirjallisesti, mikäli kokee sen tarpeelliseksi.

¹³² Tiitinen – Kröger 2012, s. 109.

¹³³ Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto 2013, s. 142.

¹³⁴ Koskinen – Ullakonoja 2012, s. 42.

¹³⁵ Partanen – Koskinen 2008, s. 22.

suuksia työsopimuksen osapuolille.¹³⁶ Työnantajan on tulkintaetuoikeutensa vuoksi päättävä, mitkä ovat yksittäisessä tapauksessa kunkin työsuhteen keskeiset ehdot.¹³⁷ Vaikka TSL 2:4:ssa oleva luettelo on tarkoitettu esimerkinomaiseksi, on se samalla myös vähimmäissäännös. Siinä on siis lueteltu ne ehdot, jotka on ainakin käytävä ilmi selvityksestä.¹³⁸ Jos työsuhteessa on luettelossa olevien ehtojen lisäksi muita työnantajan keskeisiksi katsomia ehtoja, on niistäkin luonnollisesti annettava työntekijälle selvitys kirjallisesti.¹³⁹ Tällaisia muita keskeisiä ehtoja voisivat olla esimerkiksi työsuhteen liittyvät sopimussakot, eläke-etuudet ja matkustusvelvollisuusehto.¹⁴⁰

TSL 2:4.2:n mukaan työnantajan selvitysvelvollisuuteen kuuluvat seuraavat asiat: työnantajan ja työntekijän koti- ja liikepaikka; työnteon alkamisajankohta; määräaikaisen työsopimuksen kesto eli sen päättymisaika tai arvioitu päättymisaika ja määräaikaisuuden peruste; koeaika; työntekopaikka; työntekijän pääasialliset työtehtävät; työhön sovellettava työehtosopimus; palkan tai muun vastikkeen määräytymisen perusteet ja palkanmaksukausi; säännöllinen työaika; vuosiloman määräytyminen; irtisanomisaika ja tietyt asiat kuukauden kestävästä ulkomaantyöstä.

Edellä mainituista asioista, joista työnantajan tulee antaa selvitys, liittyy nollatyösopimukseen erityisesti työnteon alkamisajankohta, määräaikaisen työsopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste, työhön sovellettava työehtosopimus ja säännöllinen työaika. Työnteon alkamisajankohdalla luonnollisesti tarkoitetaan sitä päivämäärää, jolloin työntekijä on aloittanut työnteon. Miten tulee suhtautua tilanteeseen, jossa työntekijä ei ole vielä selvityksen antamisen ajankohtaan mennessä aloittanut työntekoa? Miten työnantajan tulisi tällöin ilmoittaa työnteon alkamisajankohta? Mahdollista olisi, että työnantaja merkitsee selvitykseen työnteon alkamisajankohdan, jos hän sen selvityksen antamishetkellä tietää. Mikäli työnteon alkamisajankohta ei vielä tällöinkään ole työnantajan tiedossa, selvitykseen merkittäisiin niin täsmällinen arvio siitä kuin on mahdollista.

¹³⁶ *Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto* 2013, s. 142. Ks. lisää *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2008, s. 514, jossa todetaan, että selvitys ei ole työsopimus. Mahdollisessa ristiriitatilanteessa sovelletaan siis ensisijaisesti aina työsopimuksen ehtoja.

¹³⁷ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 110.

¹³⁸ *HE 157/2000*, s. 69.

¹³⁹ *Engblom* 2012, s. 81.

¹⁴⁰ *Partanen – Koskinen* 2008, s. 18–19.

Osa nollatyösopimuksen tehneistä työntekijöistä ja tarvittaessa työhön kutsuttavista työntekijöistä työskentelee määräaikaaisessa työsuhteessa. Tällöin on luonnollista saada selvitys määräaikaaisuuden kestosta ja perusteesta. Tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän, joka tekee esimerkiksi usein vain yhden työpäivän kestävän määräaikaaisuuden, sen peruste voi luonnollisesti vaihdella riippuen kulloinkin työvoimantarpeen aiheuttaneesta syystä. Tärkeintä kuitenkin on, että määräaikaaisuudelle löytyy aina lainmukainen peruste ja se ilmoitetaan työntekijälle.

Säännöllisen työajan kohdalla selvitysvelvollisuuden täyttää kirjaus siitä, että säännöllinen työaika määräytyy työaikalain ja alalla sovellettavan työehtosopimuksen perusteella. Lisäselvitys on tarpeellinen, jos työsopimuksessa on sopijaosapuolten kesken sovittu tavanomaisesta poikkeavasta työaikajärjestelystä.¹⁴¹ Tällainen poikkeavuus on epäilemättä ehto työajasta, joka vaihtelee esimerkiksi nollan ja 16 tunnin välillä viikossa. Näin ollen työaika tulisi nimenomaisesti kirjata selvitykseen, eikä riittäisi se, että viitataan työaikalakiin tai työehtosopimukseen. Työsopimuslaissa käytetään termiä säännöllinen työaika, mutta nollatyösopimustilanteessa työtunnit eivät välttämättä ole säännöllisiä ja yhtä suuria joka viikko.

Nollatyösopimusselvityksessä pohdittiin, minkälainen selvitys työnantajan on työntekijälle annettava säännöllisestä työajasta. Työntekijäpuolen kanta oli se, että säännöllinen työaika tulee ilmoittaa täsmällisesti, eikä maininta vaihtelevasta työajasta olisi mahdollista. Työnantajapuolen edustajat olivat puolestaan sitä mieltä, että työajan täsmällinen määrittäminen ei usein ole ennakoitavissa, kun työsopimusta tehdään. Työaika täsmenee vasta työsuhteen aikana.¹⁴²

Koska TAL:n 6 §:ssä on säädetty vain enimmäistyöajasta, lain sanamuodon mukaan työn alaraja sekä työajan mahdollinen vaihtelu ovat lähtökohtaisesti sopimusvapauden piirissä. Nollatyösopimusselvityksessä on katsottu, että tilanteissa, joissa työajasta ei ole nimenomaisesti sovittu, tulisi työnantajan TSL 2:4:n mukaisessa kirjallisessa selvityksessä ilmoittaa säännöllinen työaika kuitenkin mahdollisimman täsmällisesti.¹⁴³

¹⁴¹ Rautiainen – Äimälä 2007, s. 34.

¹⁴² TEM raportteja 33/2013, s. 6.

¹⁴³ TEM raportteja 33/2013, s. 6.

TSL 2:4.3:ssa todetaan, että työnantajan velvollisuutena on antaa työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon ehdon muutoksesta niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutosta seuraavan palkanmaksukauden päättyessä. Ilmoitusvelvollisuus koskee niitä muutoksia, joita voidaan pitää aiheellisina. Tällöin aivan vähäisistä muutoksista ei tarvitse tehdä kirjallista selvitystä. Annetulla selvityksellä ei kuitenkaan ole merkitystä, kun arvioidaan sitä, voiko työnantaja muuttaa työsuhteen ehtoja yksipuolisesti.¹⁴⁴ Näin ollen nollatyösopimuksella työskentelevän työntekijän, jonka työsuhteessa on sovittu työajan olevan 0–37,5 tuntia viikossa, työtunteja työnantaja ei voi muuttaa vain antamalla kirjallisen selvityksen, josta ilmenee, että jatkossa työtunteja onkin enintään 16.

2.4.4 Koeaikaehto työsuhteessa

Koeajan tarkoituksena on antaa työsuhteen tehneille osapuolille aikaa harkita, vastaako tehty työsuhteus ja työkuva etukäteisiä odotuksia.¹⁴⁵ Koeajan tarkoituksena on siten antaa työnantajalle mahdollisuus kokeilla työntekijän soveltuvuutta ja ammattitaitoa suunniteltuun työhön ja vastaavasti antaa työntekijälle mahdollisuus päättää siitä, onko tarjottu työ sellaista, jota hän haluaa tehdä.¹⁴⁶ Koeajan kuluessa kumpikin työsuhteen osapuoli voi halutessaan, tietyin myöhemmin esiteltävin rajoituksin, päättää työsuhteen välittömästi vaikutuksien.¹⁴⁷

Koeajasta on säännös TSL 1:4:ssä. Sen mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta koeajasta, joka kestää enintään neljä kuukautta. Tietäessä työntekijälle järjestettävän erityiskoulutuksen tapauksissa koeaika voi olla enintään kuusi kuukautta. Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräajassa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsuhteen kestosta. Jos määräajassa siis kestää neljä kuukautta, voi koeaika olla enintään kaksi kuukautta. Säännöksen tavoitteena on estää se, että koko työsuhteen kesto aika sovittaisiin koeajaksi. Määräajaisen työsuhteen tehdessään sopijapuolet sitoutuvat sopimuksesta syntyviin velvoitteisiin tiettyksi määräajaksi. Mikäli lyhytaikaisissa määräajassa työsuhteissa sallittaisiin

¹⁴⁴ Tiitinen – Kröger 2012, s. 112.

¹⁴⁵ HE 157/2000, s. 62.

¹⁴⁶ Koskinen – Ullakonoja 2012, s. 20.

¹⁴⁷ Tiitinen – Kröger 2012, s. 143.

koko sopimuskauden pituinen koeaika, tämä asetelma muuttuisi kokonaan.¹⁴⁸ Koeaikaa voidaan siis käyttää sekä toistaiseksi voimassa olevissa että määräaikaaisissa työsopimuksissa, mutta koeajan pituus voi vaihdella riippuen työsopimuksen laadusta.¹⁴⁹

TSL 1:4:ssä säännellään myös tilanteesta, jossa vuokratyöntekijä palkataan käyttäjäyrityksen työntekijäksi. Mikäli työntekijä vuokratyösuhteen päätyttyä palkataan käyttäjäyritykseen samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, koeajan enimmäispituudesta vähennetään se aika, jonka työntekijä oli vuokrattuna käyttäjäyritykseen. Samaa työtä tehneen vuokrausyrityksen palveluksessa olleen työntekijän on katsottu olleen koeaikasäännöksen osalta uusi työntekijä, jonka soveltuvuuden selvittäminen erikseen myös käyttäjäyrityksen palveluksessa on katsottu lainmukaiseksi. Koeaikaehto on näin ollen mahdollinen, mutta enimmäispituudesta on vähennettävä aika, jonka työntekijä oli vuokrattuna tähän käyttäjäyritykseen.¹⁵⁰

Jokaiseen uuteen työsopimukseen ei automaattisesti sisälly koeaikaehto, vaan työsopimuslaki edellyttää, että koeajasta on nimenomaisesti sovittava osapuolten kesken tai työnantaja ilmoittaa työehtosopimuksessa olevasta koeaikamääräyksestä. Molempien osapuolten on ymmärrettävä, että kysymys on koeaikasopimisesta, mutta sopimista ei ole sidottu määrämuotoon. Koeaika sijoittuu ajallisesti työsopimuksen alkuun.¹⁵¹ Koeaika alkaa kulua työnteon aloittamisesta, eikä vielä työsopimuksen tekemisestä. Tämä onkin luonnollista, kun ottaa huomioon koeajan tarkoituksen.¹⁵² Nollatyösopimuksella työtä tekevän työntekijän koeaika ei siis ala vielä työsopimuksen allekirjoittamisesta, vaan vasta ensimmäisestä varsinaisesta työjaksosta. Osa-aikaisia työsuhteita ei lainsäädännössä ole erikseen huomioitu. Koeaika määräytyy myös osa-aikaisen työntekijän kohdalla kalenterikuukausien perusteella.¹⁵³

Nollatyösopimuksella työskentelevät ja tarvittaessa työhön kutsuttavat työntekijät saatavat työskennellä määräaikaaisessa työsuhteessa niin, että määräaikaaisuudet seuraavat lyhyin väliajoin toisiaan. Tällöin herää kysymys siitä, voidaanko koeaika uusia jokai-

¹⁴⁸ HE 157/2000, s. 62.

¹⁴⁹ Rautiainen – Äimälä 2007, s. 47.

¹⁵⁰ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008, s. 392–393.

¹⁵¹ Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto 2013, s. 70 ja Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008, s. 389.

¹⁵² Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto 2013, s. 71.

¹⁵³ Moilanen 2013, s. 125.

sessä erillisessä työsuhteessa. Työntekijä saattaa esimerkiksi työskennellä lyhyin väliajoin saman työnantajan palveluksessa joko täysin samanlaisissa tai vain hieman erilaisissa työtehtävissä.

Kysymystä koeajan uusimisesta työsuhteen aikana samojen osapuolien välillä, ei työsopimuslaissa ole suoraan säännelty.¹⁵⁴ Työsopimuslain esitöissäkään ei ole käsitelty tilanteita, joissa peräkkäiset työsopimukset eivät ajallisesti välittömästi seuraa toisiaan. Lain esitöissä käsiteltiin vain peräkkäisiä työsopimuksia sekä tilannetta, jossa samojen osapuolten välillä tapahtuu muutos työsopimussuhteen aikana. Vaikka työsopimuslaissa ei suoraan oteta kantaa siihen, voidaanko koeaikaehto liittää peräkkäisiin työsopimuksiin samojen osapuolten välillä, niin huomioiden säännöksen ehdoton luonne, se ei ole mahdollista, jos on sovittu samoista tai samankaltaisista työtehtävistä.¹⁵⁵ Koeaikaehdon salliminen riippuu muun muassa siitä, kuinka pitkään työntekijä on ollut poissa työstä, minkälaisiin työtehtäviin hän palaa ja onko työntekijän ammattitaidossa tapahtunut muutoksia.¹⁵⁶ Korkein oikeus on ratkaisukäytännössään pitänyt merkitseväenä sitä, onko koeaikaehto käytetty työsuhteturvan kiertämiseksi.¹⁵⁷

Jos työsopimus uusitaan sellaisessa tilanteessa, jossa työntekijän asema on muuttunut huomattavan muutoksen takia tai työtehtävät muutoin muuttuvat huomattavasti, voisi uuden koeaikaehdon käyttö olla perusteltua. Ratkaisu uuden koeaikaehdon kohtuullisuudesta on luonnollisesti tehtävä tapauskohtaisesti.¹⁵⁸

TSL 1:4.4:n mukaan koeajan kuluessa, työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla tai syrjivillä perusteilla. Työnantaja ei myöskään saa purkaa työsopimusta laiminlyötyään

¹⁵⁴ *Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto* 2013, s. 71–72.

¹⁵⁵ *HE 157/2000*, s. 62.

¹⁵⁶ *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2008, s. 391.

¹⁵⁷ *Koskinen* 2010b, s. 9. Aiemman työsopimuslain aikaisessa ratkaisussa KKO 1986 II 52 kyse oli kahden kuukauden pituisesta eri työsuhteiden väliin jäävästä ajasta. Työntekijä oli palannut entisen kaltaiseen työhön. Ei ollut selvitetty erityistä syytä koeaikaa koskevaan määräykseen, joten koeaikaehdon käyttö katsottiin työsuhteturvan kiertämiseksi. Ratkaisussa KKO 1995:103 työntekijä oli palannut jonkin ajan kuluttua aiemman työsuhteen päättymisestä samanlaisiin tehtäviin. Neljän kuukauden koeaikaehto katsottiin työntekijää sitovaksi. Ratkaisussa KKO 2009:35 työntekijä oli vajaan kahden kuukauden työsuhteen jälkeen ollut muualla töissä noin kahdeksan kuukautta, minkä jälkeen hän oli palannut entisen työnantajansa palvelukseen entisenkaltaisiin työtehtäviin. Koeaikaehto oli sitova ottaen huomioon ensimmäisen työsuhteen lyhyys ja kahdeksan kuukauden poissaolojakson pituus työstä.

¹⁵⁸ *HE 157/2000*, s. 62.

velvollisuutensa ilmoittaa koeajasta työntekijälle. Koeaikapurku päättää työsopimuksen heti.

Nollatyösopimusselvityksessä työntekijäpuolen edustajat ovat katsoneet, että nollatyösopimuksella työskentelevä työntekijä on käytännössä koko työsuhteensa ajan koeajalla.¹⁵⁹ Tämän vuoksi työsopimuslain asettama neljän kuukauden enimmäiskesto ylittyisi. Nollatyösopimuksessa työtunnit voivat pudota nollaan ilman erityistä syytä. Tämän vuoksi lainmukaisena koeaikanakaan tapahtuneen työsopimuksen purun epäasiallisuus ei tule missään vaiheessa arvioitavaksi. Työnantaja voi siis nollatyösopimusta käyttämällä kiertää koeaikasäännöstä. Tilanne on sama tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden kohdalla. Koeaikasäännöksen kiertäminen mahdollistuu, kun työntekijää ei yksinkertaisesti enää kutsuta työhön, vaikka työtä olisi saattanut aiemmin olla runsaastikin tarjolla, eikä tarjolla oleva työ sinänsä olisi vähentynyt. Selvityksessä työntekijäpuolen kanta on ollut se, että usein syyt työtuntien vähentämiseen ovat epäasiallisia ja ne liittyvät esimerkiksi erimielisyyksiin työpaikalla.¹⁶⁰

¹⁵⁹ Ks. myös Helsingin Sanomien internetsivut, 2.12.2012, jossa todetaan, että nollatyösopimukset olisivat maailman joustavin työvoiman käytön muoto.

¹⁶⁰ TEM raportteja 33/2013, s. 20.

3 TYÖAIKAEHTO NOLLATYÖSOPIMUKSESSA

3.1 Työaikaehdon sitovuus

Työaikalaissa ei ole säädetty vähimmäistyöaikaa, jota työsuhteissa tulisi noudattaa. Näin ollen laista ei tule rajoituksia sopia työaika hyvinkin lyhyeksi, eikä toisaalta sitä kohtaan, että työaika sovitaan vaihtelevaan tietyn tuntimäärän puitteissa. Työaikalaissa säännöllinen työaika on määritelty vain enimmäistyöajan kautta. TAL 6 §:ssä säädetään, että säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Tästä johtuu, että työajan alaraja ja työajan vaihtelu ovat lähtökohtaisesti sopimusvapauden piirissä.¹⁶¹

Lähtökohtaisesti työnantaja määrää työajasta. Työnantajan tulee kuitenkin huomioida työaikalain pakottavat säännökset, mahdollisen työehtosopimuksen määräykset ja työsopimuksessa työntekijän kanssa sovitut työaikaehdot.¹⁶² Työnantaja voi näin ollen, edellä mainituin rajoituksin, sijoittaa työajan työpäiville työn teettämisen kannalta tarkoituksenmukaisimpaan ajankohtaan.¹⁶³ Työnantajalla on siis laaja oikeus muuttaa työntekijän työaikaa yksipuolisesti. Poikkeuksena tähän on, jos tietystä työajasta tai työaikamuodosta on nimenomaisesti sovittu.¹⁶⁴ Syynä työnantajan laajaan päätösvaltaan on se, että yrityksen toiminnan kannalta on ensiarvoisen tärkeää voida järjestellä työaikoja. Muutokset työajoissa ovat tärkeitä liiketaloudellisesta ja organisatorisesta näkökulmasta.¹⁶⁵

Nollatyösopimuksien leimaava piirre on se, että työaika vaihtelee, eikä työsopimuksessa ole sovittu mistään tietystä, kiinteästä työajasta. Tarjottavien töiden määrä kuuluukin lähtökohtaisesti työnantajan liikkeenjohtovaltaan, mikäli työsopimuksessa tai työehtosopimuksessa asiasta ei toisin ole sovittu eikä toisaalta työsuhteessa ole vakiintunut tietty vähimmäistyöaikaa. Työnantaja näin ollen arvioi liikkeenjohtovaltansa perusteella, kuinka paljon työtä on tarjolla ja kuinka paljon työvoimaa työn tekemiseen tarvitaan.¹⁶⁶

¹⁶¹ TEM raportteja 33/2013, s. 6.

¹⁶² Vettainen – Koskinen 2008, s. 25.

¹⁶³ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008, s. 410.

¹⁶⁴ Ks. myös Hietala – Kaivanto 2008, s. 118, jossa todetaan, että mikäli lisätyösuostumus on annettu työsopimuksessa, on kyseessä sellainen työsuhteen ehto, joka sitoo työsopimuksen molempia osapuolia.

¹⁶⁵ Engblom 2013, s. 138.

¹⁶⁶ TEM raportteja 33/2013, s. 11.

Joissakin työehtosopimuksissa voi olla määräyksiä esimerkiksi alalla noudatettavasta vähimmäistyöajasta ja työvuoron vähimmäiskestosta, mikä rajoittaa nollatyösopimusten käyttöä alalla.¹⁶⁷

3.1.1 Työnantajan velvollisuus työn tarjoamiseen ja työntekijän oikeus kieltäytyä työstä

Nollatyösopimusselvityksessä todetaan, että kun työsuhteessa noudatettavan työajan on sovittu määräytyvän tietyn vaihteluvälin rajoissa, ehdon sitovuudesta on syntynyt käytännössä epäselvyyttä osapuolten kesken. Työnantajan näkökulmasta kyse on siitä, kuinka laaja on työn tarjoamisvelvollisuus. Työntekijän kannalta kyse on velvollisuudesta vastaanottaa työtä ja toisaalta oikeudesta kieltäytyä tarjotuista työtunneista. Lähtökohtana kuitenkin on, että nollatyösopimuksessa, jossa viikkotyöaika vaihtelee esimerkiksi nollan ja 40 tunnin välissä, työnantajan on tarjottava työtunteja tämän vaihteluvälin rajoissa. Työnantajan on siis mahdollista tarjota 40 viikkotyötuntia tai olla tarjoamatta yhtään tuntia. Tällöin voidaan kysyä, onko työntekijän otettava vastaan työtä edellä mainitun vaihteluvälin rajoissa vai onko hänellä oikeus kieltäytyä tarjotusta työstä.¹⁶⁸

Työaikalaissa ei ole säännöksiä työntekijän oikeudesta kieltäytyä ottamasta vastaan tarjottuja työtunteja. Tämän vuoksi riippuu nollatyösopimuksesta, kuinka laaja kieltäytymisoikeus tarjotuista työtunneista työntekijällä on. Tässä mielessä tärkeäksi seikaksi nousee se, onko työntekijä antanut TAL 18 §:n 2 momentin mukaisen suostumuksen-

¹⁶⁷ Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksessa on sovittu, että epätarkoituksenmukaisen lyhyitä työvuoroja tulee välttää. Alle neljän tunnin työvuoroja ei tule työpaikalla käyttää, elleivät työntekijän tarpeet tai muu työstä johtuva perusteltu syy, kuten työn lyhytkestoisuus tai työvoiman tarve, tätä edellytä. Kaupan työehtosopimuksessa sama on ilmaistu näin: ”Työvuoroluetteloa laadittaessa vältetään epätarkoituksenmukaisen lyhyitä työvuoroja. Alle 4 tunnin työvuoroa ei tule käyttää, elleivät työntekijän tarpeet tai muu perusteltu syy tätä edellytä.” Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevassa työehtosopimuksessa työntekijöiden osalta on sovittu, että työvuoron tulee olla vähintään neljä tuntia. Työntekijän pyynnöstä tai perustellusta syystä työvuoro voi olla tätä lyhyempi. Perusteltu syy voi liittyä esimerkiksi palvelujen kysynnästä johtuvaan työvoiman tarpeen määrään, liikkeen aukiolo- ja palveluajkaan tai työn lyhytkestoisuuteen. Epätarkoituksenmukaisen lyhyet ja alle neljän tunnin työvuorojen välttäminen perustuu vuosien 2003–2004 tulopoliittiseen kokonaisratkaisuun, jossa työmarkkinakeskusjärjestöt sopivat asiasta.

¹⁶⁸ TEM raportteja 33/2013, s. 11.

sa¹⁶⁹ lisätyöhön.¹⁷⁰ Suostumus lisätyöhön voidaan antaa tapauskohtaisesti, jaksokohtaisesti tai työsopimuksessa kertakaikkisena.¹⁷¹ Jos suostumus lisätyöhön on annettu, laajentaa se työntekijän velvollisuutta ottaa työtä vastaan. Säännöksen mukaan työntekijä voi kieltäytyä lisätyöstä vain perustellusta syystä työvuoroluetteloon merkittynä vapaa-päivinä.¹⁷² Edellä mainitun perusteella voidaan todeta, että suostumus lisätyön vastaanottamiseen on osa-aikaisen työntekijän työsuhteen niin keskeinen ehto, että sen sisällön tulisi olla selvä molemmille työsuhteen osapuolille.¹⁷³

Nollatyösopimusselvityksessä korostetaan, että työaikaehdon sitovuutta arvioitaessa tulisi huomioida tasapaino työsuhteen osapuolille asetetuissa velvoitteissa. Ottaen huomioon työntekijän suojelun periaate ja osapuolten keskinäinen lojaliteettivelvollisuus on työaikalain hengen vastaista ajatella, ettei työnantajalla ole velvollisuutta tarjota työntekijälle työtä, mutta samaan aikaan työntekijän on aina otettava tarjottu työ vastaan. Tähän on kuitenkin poikkeuksena se, jos työntekijä on TAL 18 §:n 2 momentin mukaisesti antanut itse suostumuksensa lisätyöhön.¹⁷⁴

3.1.2 Työvuoroluettelon laatimisvelvollisuus

Työvuoroluettelon laatimisvelvollisuudesta säädetään TAL 35 §:ssä. Sen mukaan jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, josta ilmenevät työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä lepoaikojen ajankohdat. Se on laadittava samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumisjärjestelmä, ellei se ole esimerkiksi suoritettavan työn epäsäännöllisyyden vuoksi erittäin vaikeaa. Työvuoroluettelo on kuitenkin aina

¹⁶⁹ Nollatyösopimuksia koskevasta selvityksestä ilmenee (s. 11), että suostumus työaikalain mukaiseen lisätyön tekemiseen on saattanut olla nollatyösopimuksen vakioehtona. Tällöin voisi olla mielekästä pohdita aiemmin tutkielmassa käsiteltyjä työsopimuksen tulkintaa koskevia periaatteita. Esimerkiksi olettaa työntekijän heikommasta asemasta ja työntekijän tosiasiallinen kyky ymmärtää työsopimuksen sisältöä voisivat nousta esiin. Ks. myös *TEM julkaisuja 6/2013*, s. 38–39, jossa todetaan, että työsopimus laaditaan usein valmiille lomakepohjalle, jossa on jo merkittynä työntekijän suostumus lisätyöhön. Tällöin työntekijä ei välttämättä ymmärrä antamansa lisätyösuostumuksensa merkitystä ja sitovuutta.

¹⁷⁰ *TEM raportteja 33/2013*, s. 11.

¹⁷¹ *Hietala – Kaivanto* 2008, s. 118.

¹⁷² *TEM raportteja 33/2013*, s. 11. Erittäin tiukasti tulkittuna voi työnantajalle syntyä työsopimuksen purkuoikeus, mikäli työntekijä kieltäytyy tarjotuista työtunneista. Käytännön elämän kannalta on tärkeää huomioida se, että työntekijän tosiasialliset mahdollisuudet kieltäytyä tarjotuista työtunneista ovat vähäiset. Kieltäytyminen saattaa vaikuttaa jatkossa työntekijälle tarjotun työn määrään, mikäli työnantajalle syntyy käsitys, ettei työntekijä ole kiinnostunut tekemään lisätyötä.

¹⁷³ *TEM julkaisuja 6/2013*, s. 39.

¹⁷⁴ *TEM raportteja 33/2013*, s. 12.

laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista. Se on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitetun ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluetteloa voidaan muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.¹⁷⁵

Työntekijän kannalta on tärkeää, että hän voi luottaa siihen, että työvuoroluettelossa olevia työvuoroja noudatetaan muuttumattomina. Muuttumattomuus ei kuitenkaan toisaalta voi estää työpaikan tuotanto-, palvelu- tai muun toiminnan järjestelyjä, jotka ovat tarpeen ennalta arvaamattomien tapahtumien takia. Vaikka työvuoroluettelosta ilmenevät työvuorot sitovat sekä työnantajaa että työntekijää, niin työaikalaisissa on otettu se lähtökohta, että työvuoroluetteloa on mahdollista muuttaa töiden järjestelyyn liittyvästä painavasta syystä, joka ei ole ollut työnantajan tiedossa työvuoroluetteloa laadittaessa.¹⁷⁶ Esimerkkinä voidaan mainita ennalta arvaamattomat poissaolot. Muuttamismahdollisuutta arvioitaessa on otettava huomioon asianomaisen alan luonne ja työn laatu. On kuitenkin syytä tiedostaa, että vähäiset muutokset ovat mahdollisia jo työnantajan direktio-oikeuden puitteissa.¹⁷⁷ Työvuoroluettelon muutoksesta on tiedotettava työntekijää niin nopeasti kuin mahdollista. Vähimmäismääräaika ilmoittamiselle ei kuitenkaan voida määrittää johtuen juuri muutoksen taustalla olevan perusteen ennalta arvaamattomuudesta.¹⁷⁸

Oikeuskirjallisuudessa on viitattu työsuojelun valvontakäytäntöön, jossa on hyväksytty se, ettei työnantajan tarvitse laatia etukäteen työvuoroluetteloa tarvittaessa työhön kutsuttavalle työntekijälle.¹⁷⁹ Käytäntö on siinä mielessä ymmärrettävä, että työvoiman käytön tarpeet ilmenevät usein äkillisesti, eikä tällöin ole mahdollista varautua niihin työvuoroluetteloa tehtäessä. Voidaan myös ajatella, että tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden työnkuvaan kuuluu oleellisesti se, että työhön tullaan silloin, kun tarve siihen ilmenee.

¹⁷⁵ Työehtosopimuksissa on voitu sopia tiukemmista työvuoroluettelon muuttamisedellytyksistä. Tästä on esimerkkinä matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus, jossa on sovittu, että työvuoroluista on laadittava etukäteen niin, että se asetetaan työntekijöiden nähtäville vähintään viikkoa ennen kolmen viikon jakson alkamista. Sitä ei myöskään saa muuttaa ilman työntekijän ja työnantajan suostumusta.

¹⁷⁶ HE 34/1996, s. 66.

¹⁷⁷ Äimälä 2012, s. 209.

¹⁷⁸ HE 34/1996, s. 66.

¹⁷⁹ Saarinen 2011, s. 378.

Tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän työehdot eivät kuitenkaan saa olla kohtuuttomia. Jos työntekijä sitoutuu olemaan pitkiä aikoja valmiudessa saapua työpaikalle työnantajan kutsusta, saattaa tällainen sopimusehto rajoittaa työntekijän mahdollisuuksia muuhun ansiotyöhön.¹⁸⁰

Vaikka nollatyösopimusselvityksessä työntekijäpuolen edustajat ovat todenneet, että työnantaja voi muuttaa työvuoroluetteloa nykyisin liian helposti ja ilman todellisia perusteita, on työryhmässä kuitenkin yleisesti tiedostettu, että työaikalain työvuoroluettelon muuttamiselle säädettyjen edellytysten tiukentaminen saattaisi aiheuttaa yrityksille halua siirtyä käyttämään muita työntöön muotoja, kuten määräaikailla työsopimuksilla työskenteleviä tarvittaessa työhön kutsuttavia työntekijöitä.¹⁸¹

3.1.3 Sairausajan palkanmaksuvelvollisuus

TSL 2:11:ssä säädetään sairausajan palkanmaksuvelvollisuudesta. Työntekijällä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, on oikeus sairausajan palkkaan. Jos työsuhte on jatkunut vähintään kuukauden, työntekijällä on oikeus saada esteen ajalta täysi palkkansa sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun saakka. Alle kuukauden jatkuneissa työsuhteissa työntekijällä on vastaavasti oikeus saada 50 prosenttia palkastaan. Työntekijällä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan, jos hän on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella.

Palkanmaksuvelvollisuus koskee siis sairaudesta ja työtapaturmasta, mutta myös vapaa-aikana sattuneesta tapaturmasta johtuvaa työkyvyttömyyttä. Oikeus sairausajan palkkaan on silloinkin, kun työkyvyttömyyden on aiheuttanut kolmas henkilö tahallisesta teosta tai tuottamuksesta.¹⁸²

Sairausajan palkan maksamisesta on määräyksiä useissa työehtosopimuksissa. Esimerkiksi Teknologiateollisuus ry:n ja Metallityöväen Liitto ry:n välisessä työehtosopimuksessa on sovittu, että sairausajan palkkaa ei makseta, jos työntekijä on aiheuttanut sai-

¹⁸⁰ Saarinen 2011, s. 378.

¹⁸¹ TEM raportteja 33/2013, s. 12–13.

¹⁸² Äimälä – Nyyslä – Åström 2013, luku 6 Työstä poissaolo, sairauspoissaolo, korvausperuste.

rauden tai tapaturman tahallisesti, rikollisella toiminnallaan, kevytmielisellä elämällään tai muulla törkeällä tuottamuksella. Kaupan työehtosopimuksessa työsuhteen kesto vaikuttaa palkallisen sairausajan pituuteen. Mikäli työsuhde on kestänyt sairastumishetkellä alle kuukauden, työnantaja maksaa sairausvakuutuslain karenssiajalta 50 % palkasta.

Työvuoroluettelon laatimisella tai sen laatimatta jättämisellä on vaikutusta työntekijän sairausajan palkan maksamiseen. Kaupan työehtosopimuksessa todetaan, että alle 37,5 tuntia tekevien työntekijöiden sairausajan palkka maksetaan työvuoroluetteloon merkityiltä tunneilta. Mikäli työvuoroluettelo puuttuu, maksetaan palkka sovitun keskimääräisen viikkotyöajan mukaan. Nollatyösopimuksella työskentelevä työntekijä on siis oikeutettu sairausajan palkkaan työvuoroluetteloon merkityiltä tunneilta. Miten tulisi suhtautua tilanteeseen, jossa työntekijällä on nollatyösopimus, hän sairastuu, eikä työvuoroluetteloa ole tehty? Kaupan työehtosopimuksessa työajan sopimisen osalta todetaan, että työsopimuksessa sovitaan keskimääräisestä vähimmäisviikkotyöajasta. Nollatyösopimuksessa työaika vaihtelee, mutta vaihteluväli alkaa nolasta. Näin ollen voitaisiin ajatella, että keskimääräinen vähimmäistyöaika olisi nolla tuntia, eikä työnantajalla tämän vuoksi olisi velvollisuutta maksaa sairausajan palkkaa, jos työvuoroluettelossa ei nollatyösopimuksella työskentelevällä ole tunteja merkittynä.

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevassa työehtosopimuksessa on sovittu, että tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan normaali tuntipalkka työvuoroluetteloon merkityiltä työtunneilta. Ellei työvuoroluetteloa ole laadittu sairausajalle, työnantaja maksaa sairastumista edeltäneiden kolmen täyden kolmiviikkoisjakson toteutuneen keskimääräisen työajan perusteella palkan, kuitenkin enintään 7,4 tunnilta työpäivää kohti. Tällainen ehto on reilumpi kuin edellä mainittu kaupan työehtosopimuksessa oleva ehto, koska tässä huomioidaan nollatyösopimuksella työskentelevän työntekijän edelliset täydet kolme kolmiviikkoisjaksoa ja niiden aikana tekemät työtunnit.

Nollatyösopimusselvityksessä todetaan, että keskeisin ongelma sairausajan palkan maksamisessa liittyy juuri puutteellisiin työvuoroluetteloihin. Lähtökohtaisesti sairausajan palkka maksetaan vain tunneilta, jotka on merkitty työvuoroluetteloon. Mikäli työnantaja ei siis laadi työvuoroluetteloa ollenkaan, mahdollistaa se käytännössä sairausajan

palkanmaksun kiertämisen, ellei työehtosopimuksessa tai työsopimuksessa ole muuta sovittu.¹⁸³

3.2 Työaikaehdon vakiintuminen

Työsopimuksen osapuolet voivat työsuhteen aikana sopia yhdessä työaikaehdon muuttamisesta niin, että aiemmin sovittua työaika pidennetään, lyhennetään tai siihen tehdään muita muutoksia.¹⁸⁴ Työaika koskeva ehto voi muuttua myös ilman osapuolten välistä sopimusta. Tällöin kyse on noudatetun käytännön vakiintumisesta työsopimuksen veroiseksi, työsuhteen osapuolia sitovaksi työsuhteen ehdoksi.¹⁸⁵ Vakiintunut käytäntö voi täydentää, muuttaa tai syrjäyttää aiemmin sovitun nimenomaisen työsopimuksen ehdon.¹⁸⁶

Nollatyösopimusten osalta arvioitavaksi tulee usein se, milloin ja millä edellytyksillä työaika koskeva työsopimuksen ehto voi vakiintua tietylle tasolle toteutuneen työajan perusteella.¹⁸⁷ Työsopimuslaissa tai työaikalaisissa ei ole säännöksiä sen suhteen, milloin ja millä edellytyksillä työaika koskeva, tai jokin muu työsopimuksen ehto, voi käytännön vakiintumisen myötä muuttua.

Oikeuskirjallisuudessa on asetettu tiettyjä edellytyksiä juridisesti relevantin tavan syntymiselle. Ensinnäkin tavan on tullut kestää pitkähkön aikaa¹⁸⁸ (vakiintuminen). Toisekseen sen on oltava sisällöltään selvä ja yksiselitteinen (eriytyminen). Kolmanneksi tapaa on tullut noudattaa ilman huomattavia poikkeuksia (tehokkuus). Neljänneksi osapuolten on tullut noudattaa käytäntöä oikeudellisen velvollisuuden tunteen vuoksi eli siksi, että

¹⁸³ TEM raportteja 33/2013, s. 22.

¹⁸⁴ TEM raportteja 33/2013, s. 13.

¹⁸⁵ TEM julkaisuja 6/2013, s. 25.

¹⁸⁶ Tiitinen – Kröger 2012, s. 770–771.

¹⁸⁷ TEM raportteja 33/2013, s. 13–14.

¹⁸⁸ Ks. lisää Tiitinen – Kröger 2012, s. 773, jossa todetaan, että oikeuskäytännöstä ei selkeästi ilmene, mitä pitkähköllä ajalla tarkoitetaan. Ratkaisu on tehtävä aina tapauskohtaisesti. Yleisesti voidaan kuitenkin ajatella, että verraten lyhytkin käytäntö voi muodostua työsuhteessa sitovaksi, mikäli käytäntö on jatkuvaa tai toistuu lyhyin väliajoin ilman, että työsuhteen kumpikaan osapuoli esittää käytännöstä poikkeavia mielipiteitä.

osapuolet ovat mieltäneet sen sitovaksi oikeusohjeksi (hyväksyminen). Lisäksi on huomattava, että virheeseen pohjautuvat käytännöt eivät sido.¹⁸⁹

Tapa voi tulla sitovaksi työsuhteen ehdoksi vain niiden ehtojen osalta, joissa osapuolten välinen sopimus on sallittu eli toisin sanoen asiasta voitaisiin sopia työ sopimuksella. Näin ollen niillä alueilla, joilla työnantajalla on direktio-oikeus, sitovan tavan syntyminen on mahdollista.¹⁹⁰ Lähtökohtaisesti työaikamuodosta määrääminen on työnantajan direktio-oikeuteen kuuluva asia. On kuitenkin huomioitava työ sopimuksessa sovitut asiat työajasta, työaikalain asettamat rajoitukset ja mahdollisesti työsuhteessa vakiintunut käytäntö. Toisaalta direktio-oikeuteen kuuluvissa asioissa, kuten juuri työaikajärjestelyissä, noudatetun käytännön sitovaan vaikutukseen voidaan myös suhtautua pidättyväisesti.¹⁹¹

Nollatyö sopimuksissa, joissa työaika vaihtelee, arvioitavaksi tulee ensiksi, minkä ajan kuluessa tietty työaika voi ylipäättään vakiintua. Toiseksi arvioidaan, mille tasolle työaika vakiintuu. Mikäli työtä on tehty epäsäännöllisesti työtuntien vaihdellessa viikosta toiseen, vakiintuneen tason määrittäminen on vaikeaa.¹⁹²

Kysymys työajan vakiintumisesta voi nousta esiin joko työsuhteen kestäessä, jolloin kyse voi olla esimerkiksi erilaisten työsuhte-etuuksien määräytymisestä tai työsuhteen päättymisen yhteydessä. Tällöin useimmiten työnantaja on lopettanut työtuntien tarjoamisen tai tarjoaa niitä aiempaa vähemmän, jolloin työntekijä riitauttaa asian joko työsuhteen perusteettomana päättämisenä tai työsuhteen ehtojen perusteettomana muuttamisena.¹⁹³

Oikeuskäytännöstä voidaan mainita muutama hovioikeuden tapaus. Turun hovioikeuden ratkaisussa S 07/73 työntekijän työaika oli vaihdellut puolentoista vuoden aikana hie-

¹⁸⁹ Kairinen 2009, s. 213.

¹⁹⁰ Kairinen 2009, s. 214.

¹⁹¹ Ks. lisää Tiitinen – Kröger 2012, s. 775.

¹⁹² Ratkaisussa KKO 1991:40 työntekijä oli työsuhteensa alusta lähtien tehnyt ns. täydet opetustunnit eli 35 tuntia viikossa. Tätä käytäntöä oli noudatettu vajaan 15 vuoden ajan, minkä vuoksi korkein oikeus katsoi, että tästä vakiintuneesta käytännöstä oli muodostunut työsuhteen ehto. Näin ollen ehtoa ei ollut mahdollista muuttaa yksipuolisesti työnantajan puolelta. Samanlainen oli lopputulos työtuomioistuimen ratkaisussa 1982-88, jossa työntekijät olivat noudattaneet tiettyä työaikaa yli viiden vuoden ajan, minkä vuoksi sen katsottiin vakiintuneen työsuhteen ehdoksi.

¹⁹³ TEM raportteja 33/2013, s. 14.

man yli 10 tunnista täyteen työaikaan. Ratkaisussa katsottiin, ettei tehdyn työn määrä osoittanut yksiselitteistä, selväpiirteistä ja vakiintunutta käytäntöä, joka olisi muodostunut työsopimuksen työaika koskeväksi ehdoksi. Hovioikeus totesi lisäksi, että työntekijän työaika oli voinut vaihdella ilman, että kyseeseen olisi tullut työsuhteen ehdon muuttaminen. Työntekijän työajan vaihtelu oli johtunut tämän työsopimuksesta (osa-aikainen kiireapulainen) ja työnantajan muiden työntekijöiden poissaoloista, mutta myös sesonkivaihtelusta johtuneesta vaihtelevasta työvoiman tarpeesta.

Vaasan hovioikeuden ratkaisussa S 09/645 työntekijällä oli ollut työsopimus, jossa todettiin, että työaika ”sovitaan kunkin työhön kutsun yhteydessä”. Työsuhde oli kestänyt yli kaksi vuotta lyhyin katkoksin ennen kuin työnantaja lakkasi kokonaan tarjoamasta työtä työntekijälle. Työkutsut olivat aina kolmen viikon jaksoiksi, jonka aikana työntekijä työskenteli viitenä päivänä viikossa, kuusi tuntia päivässä. Työntekijän mukaan hänen työaikansa oli vakiintunut 30 tuntiin viikossa. Työnantaja puolestaan väitti, että kukin kutsu käsitti työtä aina vain kolmen viikon jaksoksi, ja että välillä työtä saattoi olla pidempäänkin riippuen asiakkaiden toimeksiannoista. Hovioikeus katsoi, toisin kuin käräjäoikeus, että työsuhteessa tosiasiallisesti noudatettu käytäntö puolsi tulkintaa, jonka mukaan työntekijän työajaksi oli vakiintunut kuusi tuntia päivässä viitenä päivänä viikossa. Työajasta ei näin ollen ollut sovittu erikseen jokaisen työkutsun yhteydessä.

Helsingin hovioikeuden ratkaisussa S 08/1023 työntekijänä ollut parturi-kampaaja katsoi, että huolimatta työsopimuksessa olleesta tarvittaessa työhön kutsuttava -ehdosta, kyse oli tosiasiallisesti toistaiseksi voimassa olevasta ja kokoaikaisesta työsopimuksesta. Työsuhde oli kestänyt noin 20 kuukautta, jonka aikana työsopimuksia oli tehty kaksi ja niistä ensimmäistä oli muutettu kahteen otteeseen osapuolten kesken. Työntekijä oli saanut tehdä työtä myös muille työnantajille ja kieltäytyä tarjotuista työvuoroista.

Työntekijän mukaan kyse oli toistaiseksi voimassa olevasta ja kokoaikaisesta työsopimuksesta, koska hän oli työskennellyt täysipäiväisesti yhtiön eri liikkeissä tehden myös ylitöitä. Työnantajan mukaan työsopimukset olivat määräaikaisia ja niin sanotun ekstraajan työsopimuksia, jolloin työsuhteen jatkuminen vaatii työsopimuksen uusimista joka päivä. Lisäksi työnantaja vetosi siihen, että työntekijällä oli työaika koskevia rajoituksia ja, että työsopimukset oli tehty enemmänkin tämän aloitteesta ekstraajan työsopimuksiksi.

Käräjäoikeus päätyi tuomiossaan sen kannalle, että kyse on määräaikaisesta ekstraajan työ sopimuksesta. Hovioikeus kuitenkin katsoi, että tosiasialliselta luonteeltaan kyse oli toistaiseksi voimassa olevasta, tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän työ sopimuksesta. Hovioikeuden mukaan työntekijä oli itse käsittänyt työsuhteen olevan toistaiseksi voimassa oleva, eikä ollut näytetty, että työ sopimus olisi hänen aloitteesta tehty määräaikaiseksi. Työntekijä oli lisäksi tehnyt kokoaikaisiin työntekijöihin verrattavan määrän töitä, eikä hänellä ollut kokonaisuus huomioiden paljoa poissaoloja.

Työajan vakiintumisen arviointi on edellä esiteltyjen ratkaisujen valossa vaikeaa molemmille työ sopimuksen osapuolille. Työntekijä ei tiedä, ovatko hänen työsuhteeseensa perustuvat oikeudet laajentuneet vakiintumisen kautta. Työnantaja kantaa oikeudellisen riskin siitä, että saattaa jälkikäteen joutua työajan vakiintumisen perusteella suorittamaan työntekijälle korvausta tarjoamatta jääneistä tunneista.¹⁹⁴

Muutamissa työehtosopimuksissa on sovittu työajan vakiintumisen edellytyksistä. Kaupan työehtosopimuksessa yksilöllisen työaikatarkastelun osalta on sovittu, että työnantaja ja työntekijä tarkastelevat vuosittain työ sopimuksessa sovitun keskimääräisen vähimmäistyöajan toteutumista. Alle 37,5 tuntia viikossa työskentelevän työntekijän viikkotyöajan ollessa ilman perusteltua syytä työ sopimuksessa sovittua työaikaa pidempi, työaika sovitaan todellista viikkotyöaikaa vastaavaksi. Matkailu-, ravintola- ja vapaaajan palveluita koskevassa työehtosopimuksessa on sovittu, että työnantaja ja työntekijä tarkastelevat keskimääräisen vähimmäistyöajan toteutumista lähtökohtaisesti vuoden pituisena ajanjaksona. Tarkastelun tarkoituksena on varmistaa, että työ sopimus vastaa tosiasiallista tilannetta. Työaika tulee sopia toteutunutta työaikaa vastaavaksi, mikäli toteutunut keskimääräinen työaika on ilman perusteltua syytä työ sopimuksessa sovittua pidempi. Jälkimmäisessä työehtosopimuksessa on kuitenkin tehty rajausta sen suhteen, että edellä mainittu ei koske tarvittaessa työhön kutsuttavia työntekijöitä.

Nollatyö sopimusselvityksessä todetaan, että osapuolet voivat jossain määrin omalla toiminnallaan ennaltaehkäistä työajan vakiintumiseen liittyviä epävarmuuksia. Lähtökohtaisesti jo työ sopimuksessa sovitun työajan tulisi vastata todellista tarkoitusta tehtävän työn määrästä ja muista työnteon edellytyksistä. Työaikaa tulisi myös tarkastella

¹⁹⁴ TEM raportteja 33/2013, s. 14.

työsuhteen aikana ja tarvittaessa päivittää työsopimus vastaamaan muuttuneita olosuhteita.¹⁹⁵

¹⁹⁵ *TEM raportteja 33/2013*, s. 14–15. Työmarkkinakeskusjärjestöt ovat 30.8.2013 päivätyssä työllisyys- ja kasvusopimuksessa olleet yhtä mieltä siitä, että työaika vakiintuu tietyissä tapauksissa työsuhteessa noudatettavaksi työsuhteen ehdoksi, jolloin vakiintuminen täydentää tai korvaa työsopimuksessa sovitun työaikaehdon. Osapuolet esittävät kolmikantaisen työryhmän perustamista selvittämään ne kriteerit, joiden vallitessa työajan voidaan katsoa vakiintuvan työsuhteen ehdoksi ja ehdottamaan tarvittavia toimenpiteitä epäselvän tilanteen selkeyttämiseksi.

4 TYÖNTEKIJÖIDEN YHDENVERTAINEN KOHTELU

4.1 Määrä- ja osa-aikaisten työntekijöiden tasapuolinen kohtelu

PL:n 6 §:ssä säädetään yhdenvertaisuudesta ja kiellosta asettaa ihmisiä eri asemaan ilman hyväksyttävää perustetta. PL:n 6 §:n 2 momentin syrjintäkieltoa koskevan säännöksen mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Kyse on esimerkkiluettelosta, joten se ei ole tyhjentävä. Säännöksessä lueteltuja perusteita voidaan pitää erityisen herkästi syrjivinä.¹⁹⁶ On huomattava, että PL:n 6 § velvoittaa myös yksityisiä toimijoita, kuten työnantajia.¹⁹⁷

Perustuslaissa säädettyjen yhdenvertaisuutta ja syrjinnän kieltoja koskevat säännökset konkretisoituvat työsopimuslaissa¹⁹⁸, tasa-arvolaisissa ja yhdenvertaisuuslaissa. RL 47:3:ssa säädetään työsyryntärikoksesta. YVL 6 §:n mukaan ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Tasa-arvoL:n 7 §:ssä kielletään naisten ja miesten asettaminen eri asemaan sukupuolen perusteella. Lisäksi eri asemaan asettaminen on kiellettyä raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden, perheenhuoltovelvollisuuden tai muun sukupuoleen johtuvasta syystä. Sekä yhdenvertaisuuslaki että tasa-arvolaki soveltuvat käytännössä katsoen laajasti työnantajan ja työntekijän oikeuksiin ja velvollisuuksiin työsuhteissa.¹⁹⁹

Työsopimuslain yleinen syrjintäkielto vastaa rakenteeltaan PL:n 6 §:ä. TSL 2:2.1:n mukaan työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan

¹⁹⁶ Tiitinen – Kröger 2012, s. 169, 170. Ks. HE 309/1993, s. 44, jossa mainitaan säännöksessä olevien perusteiden lisäksi muitakin kiellettyjä perusteita, kuten perhesuhteet ja syntyperä.

¹⁹⁷ Ojanen – Scheinin 2011, luku III Yksittäiset perusoikeudet, 2. Yhdenvertaisuus ja syrjinnän kiello (PL 6 §), Sukupuolten tasa-arvo, Euroopan unionin oikeus. Lähteessä on viitattu Euroopan yhteisön tuomioistuimen ratkaisuun EY 43/75, jossa oli kyse miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen vaikutuksista ja täytäntöönpanosta.

¹⁹⁸ TSL 2:2:n säännökset ovat pakottavia, joten niistä ei voida poiketa työsopimuksella eikä työehtosopimuksella.

¹⁹⁹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 171, 173, 174, 175.

iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Tässäkään tapauksessa luettelo ei ole tyhjentävä, koska myös muu vastaava seikka voi olla erotteluperusteena syrjivä. Työsopimuslain esitöiden mukaan tällaisia muita kiellettyjä syrjintäperusteita ovat muun muassa rotu, ihonväri, vammaisuus, yhteiskunnallinen alkuperä ja vakaumus.²⁰⁰

TSL 2:2.2:n erityissäännös koskee määrä- ja osa-aikaisia työntekijöitä. Säännöksen mukaan määräaikaissa ja osa-aikaissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä. Kielto asettaa työntekijää eri asemaan vain työsuhteen kestoajan tai työajan pituuden perusteella perustuu EU:n määräaikaistyötä (1999/70/EY) ja osa-aikatyötä (1997/81/EY) koskeviin direktiiveihin. Direktiivien taustalla on syrjimättömyyden periaate.²⁰¹

TSL 2:2.2:n mukaan määräaikaisiin työntekijöihin ei saa pelkästään määräaikaisuuden perusteella soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin vakituisiin työntekijöihin, ellei käytännölle ole asiallista syytä. Näin ollen työehtoja ei voida eriyttää työsopimuksen kestoajan perusteella niin, että tietyt edut kuuluvat vain työntekijöille, joilla on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, ellei ehtojen eriyttämiselle ole niiden luonne huomioiden asiallista syytä. Työsuhteen ehtojen karttuminen työsuhteen keston perusteella eli niin sanottu ansaintaperiaate, on kuitenkin mahdollista, kunhan sitä sovelletaan yhtäläisesti kaikkiin työsuhteisiin.²⁰²

TSL 2:2.2:n mukaan myöskään osa-aikatyöntekijöihin ei saa pelkästään osa-aikaisuuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työsuhteen ehtoja kuin työntekijöihin, jotka tekevät vastaavaa kokopäivätyötä, ellei erilainen kohtelu perustu asiallisiin syihin. Molemmissa direktiiveissä kuitenkin mahdollistetaan pro rata temporis -periaatteen soveltaminen palvelussuhde-etuja myönnettäessä. Tällöin etuudet tai velvollisuudet suhteutetaan työ-

²⁰⁰ HE 157/2000, s. 68.

²⁰¹ HE 157/2000, s. 69. Direktiivit perustuvat Euroopan teollisuuden ja työnantajajärjestöjen liiton (UNICE), julkisten yritysten eurooppalaisen keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammattiyhdistysten liiton (EAY) tekemiin puitesopimuksiin.

²⁰² Tiitinen – Kröger 2012, s. 204–205.

ajan pituuteen silloin, kun se on etuuden luonne huomioiden mahdollista ja tarkoituksenmukaista. Toisin sanoen oikeudet ja velvollisuudet määräytyvät tehdyn työajan suhteessa. Lähtökohtaisesti osa-aikatyötä tekevän palkka- ja muut ehdot määräytyvät siis tehdyn työajan suhteessa samalla tavoin kuin vastaavaa työtä tekevän kokoaikaisen työntekijän ehdot.²⁰³ Periaatetta voidaan kutsua myös suhteellisuusperiaatteeksi. Siitä ei ole mainintaa työsopimuslaissa, mutta sen on vakiintuneesti katsottu kuuluvan lain soveltamiskäytäntöön.²⁰⁴

Kuten on todettu, määräaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden erilainen kohtelu on sallittua silloin, kun siihen on työsopimuslaissa tarkoitettu asiallinen syy. Näitä syitä ei kuitenkaan ole täsmennetty lain esitöissä. Asiallisuus ei luonnollisesti voi olla mielivaltaisuutta. Tämän vuoksi edut tulee kohdentaa johdonmukaisesti yhtäläisin perustein erityyppisissä sopimussuhteissa oleville työntekijöille. Erilaisten etujen myöntäminen vakituisille ja määräaikaisille tai kokopäiväisille ja osa-aikaisille työntekijöille on pysyttävä perustelemaan hyväksyttävällä tavalla.²⁰⁵

Nollatyösopimusselvityksessä todetaan, että nollatyösopimuksilla työskentelevien työntekijöiden työterveyshuolto voi käytännössä olla heikompi kuin vakituisissa ja kokoaikaisissa työsuhteissa työtä tekevillä.²⁰⁶ TSL 2:2.2:n mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti ja yhdenvertaisesti riippumatta työsuhteen kestosta tai työaikamuodosta, joten erilainen kohtelu edellyttää asiallista syytä. On kuitenkin mahdollista, että oikeus laajempiin työterveyspalveluihin voidaan antaa työsuhteen kestänyt tietyn ajan, esimerkiksi yhden vuoden. Näin ollen yhdenvertaisen kohtelun periaate ei velvoita järjestämään samanlaisia palveluita kaikille, mutta erojen on oltava asiallisesti perusteltuja. Pelkästään työntekijöiden muodollinen asema ei riitä perustelemaan eroja työterveyshuollossa, ellei asiaan liity erityistä syytä.²⁰⁷ Yhteenvetona voidaankin todeta, että pelkästään se seikka, että työntekijä tekee työtä nollatyösopimuksella, ei mahdollista työnantajaa asettamasta työntekijää muita heikompaan asemaan.

²⁰³ Tiitinen – Kröger 2012, s. 205.

²⁰⁴ Kuoppamäki 2008, s. 58–59.

²⁰⁵ Tiitinen – Kröger 2012, s. 205.

²⁰⁶ TEM raportteja 33/2013, s. 22.

²⁰⁷ Kuoppamäki 2008, s. 50.

Yleistä syrjintäkieltoa ja määrä- ja osa-aikaisia työntekijöitä koskevaa syrjintäkieltoa täydentää erityissäännös TSL 2:2.3 tasapuolisesta kohtelusta. Säännöksen mukaan työnantajan on muutoinkin kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole työntekijän tehtävät ja asema huomioden perusteltua. Lähtökohtana on näin ollen se, että toisiinsa verrattavia työntekijöitä kohdellaan samankaltaisessa tilanteessa yhdenvertaisesti. Periaate edellyttää työnantajalta johdonmukaisuutta suhteessa työntekijöihin. Säännös ei kuitenkaan estä työntekijöiden asettamista toisistaan poikkeavaan asemaan silloin, kun tähän on objektiivisesti arvioiden hyväksyttävä syy.²⁰⁸

Tasapuolisen kohtelun vaatimusta ei rikota, kun työntekijän eri asemaan laittamiselle on työntekijän työn luonteesta tai työolosuhteista johtuva perusteltu syy.²⁰⁹ Erilaisen kohtelun perusteena voi olla myös työntekijän erilainen asema organisaatiossa. Työsuhteesta johtuvien etujen määrä ja laatu voivat näin ollen vaihdella riippuen työntekijän asemasta ja työtehtävistä. Tällöin on huomattava, että työntekijöiden tasapuolista kohtelua arvioidaan viime kädessä kunkin viiteryhmän sisällä.²¹⁰

4.2 Osa-aikatyötä koskeva erillissääntely

4.2.1 Osa-aikatyöntekijän määritelmä

Mikäli nollatyösopimuksessa sovitun tuntimäärän yläraja on alle kokoaikaisen työntekijän tuntimäärän, voidaan nollatyösopimusta pitää osa-aikaisena.²¹¹ Tämän vuoksi on tärkeää käsitellä vielä edellistä alalukua tarkemmin osa-aikatyöhön liittyvää sääntelyä.

ILO:n osa-aikatyötä koskeva yleissopimus (nro 175) ja siihen liittyvä suositus (nro 182) hyväksyttiin kansainvälisessä työkonferenssissa kesäkuussa 1994. Suomi ratifioi yleissopimuksen vuonna 1999. Yleissopimuksen tarkoituksena on turvata osa-

²⁰⁸ HE 157/2000, s. 69.

²⁰⁹ Rautiainen – Äimälä 2007, s. 60–61.

²¹⁰ Tiitinen – Kröger 2012, s. 200. Helsingin hovioikeuden ratkaisussa S 04/1665 katsottiin, että työnantajan menettely, jossa annettiin autot käytettäväksi vain niille työntekijöille, jotka ajavat työssään eniten, kelpasi perustelluksi syyksi poiketa tasapuolisesta kohtelusta.

²¹¹ TEM raportteja 33/2013, s. 9.

aikatyöntekijöille vastaavaa työtä kokoaikaisesti tekevien työntekijöiden kanssa samantasoinen turva muun muassa työhön ja sosiaaliturvaan liittyvien oikeuksien osalta.²¹²

Yleissopimuksen 1 artiklan mukaan osa-aikatyöntekijällä tarkoitetaan työssä olevaa henkilöä, jonka säännöllinen työaika on lyhyempi kuin vastaavaa työtä kokoaikaisesti tekevän työntekijän. Säännöllinen työaika voidaan laskea viikoittaisena tai tietyn ajanjakson keskimääräisenä työaikana. Edellisestä seuraa, että vastaavan työntekijän käsite tulee myös määritellä. Sillä tarkoitetaan työntekijää, joka (i) on tehnyt samantyyppisen työsopimuksen, (ii) toimii samassa tai samankaltaisessa työssä tai ammatissa, ja (iii) on työssä samassa toimipaikassa tai, kun toimipaikassa ei ole vastaavaa työtä kokoaikaisesti tekevää työntekijää, samassa yrityksessä tai, kun yrityksessä ei ole vastaavaa työtä kokoaikaisesti tekevää työntekijää, samalla alalla kuin kyseessä oleva osa-aikatyöntekijä.

Yleissopimuksen 6 artiklassa edellytetään, että kansallisten järjestelmien avulla on varmistettava, että osa-aikaisilla työntekijöillä ei vain osa-aikatyönsä vuoksi ole huonompia työehtoja kuin vastaavaa työtä kokoaikaisesti tekevillä työntekijöillä. Työehdot voidaan kuitenkin määritellä suhteutettuna esimerkiksi työn kestoon tai ansioihin.

Edellä on tuotu esiin direktiivi osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta. Sen tarkoituksena on osa-aikatyöntekijöihin kohdistuvan syrjinnän poistaminen ja osa-aikatyön laadun parantaminen. Lisäksi sen tarkoituksena on helpottaa osa-aikatyön kehittämistä vapaaehtoisuuden pohjalta ja edesauttaa työajan joustavaa järjestämistä osapuolien tarpeet huomioiden.

EYT on katsonut ratkaisussaan Wippel C-313/02, että osa-aikatyödirektiiviä sovelletaan tarvittaessa työhön kutsuttaviin työntekijöihin edellyttäen, että kyseisellä työntekijällä on työsopimus tai työsuhde, ja että hänen säännöllinen viikkotyöaikansa tai keskimääräinen työaikansa enintään vuoden pituisena ajanjaksona palkattuna työntekijänä on lyhyempi kuin vastaavan kokoaikaisen työntekijän säännöllinen työaika.

²¹² HE 207/1995, s. 1.

Direktiivin puitesopimuksessa osa-aikatyöntekijällä tarkoitetaan palkattua työntekijää, jonka säännöllinen työaika viikkotyöaikana tai keskimääräisenä työaikana enintään vuoden pituisena ajanjaksona laskettuna on lyhyempi kuin vastaavan kokoaikaisen työntekijän säännöllinen työaika. Puitesopimuksessakin osa-aikatyöntekijää verrataan vastaavaan kokoaikaiseen työntekijään. Tällä tarkoitetaan samassa työpaikassa työskentelevää kokoaikaista palkattua työntekijää, jolla on samantyyppinen työsopimus tai työsuhde ja joka tekee samaa tai samankaltaista työtä, jolloin merkityksellistä on esimerkiksi kokemus, pätevyys ja ammattitaito. Mikäli työpaikassa ei ole vastaavaa kokoaikaista työntekijää, vertailu tehdään sovellettavaan työehtosopimukseen perustuen, tai sen puuttuessa, kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytäntöjen mukaisesti.

Syrjimättömyyden periaatteen mukaisesti osa-aikatyöntekijöihin ei pelkästään osa-aikaisuuden perusteella saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin kokoaikaisiin työntekijöihin, ellei erilaista kohtelua perustella asiallisista syistä. Tällöin sovelletaan edellä käsiteltyä *pro rata temporis* -periaatetta.

Suomen laeissa, kuten työsopimuslaissa, ei ole yleismääritelmää osa-aikatyöstä. Kuten ILO:n yleissopimuksesta ja osa-aikatyödirektiivistä ilmenee, työsopimusta pidetään lähtökohtaisesti osa-aikaisena silloin, kun työntekijän säännöllinen työaika on lyhyempi kuin vastaavaa työtä tekevän kokoaikaisen työntekijän säännöllinen työaika. Tällöin tulee huomioda, että kokoaikaisen työntekijän säännöllinen työaika määräytyy joko työaikalain tai työehtosopimuksen mukaisesti. Näin ollen ei ole mahdollista määrittää yleistä tuntimäärää osa-aikatyölle, vaan ero kokoaikaisen ja osa-aikaisen työn välillä määräytyy eri aloilla eri tavoin. Mikäli työehtosopimuksen mukainen säännöllinen viikkotyöaika on esimerkiksi 37,5 tuntia, ovat osa-aikaisia työntekijöitä kaikki ne, kenellä viikkotyöaika on tätä lyhyempi. Säännöllinen työaika voidaan myös määritellä useamman viikon tarkastelujaksolle.²¹³

Se, että Suomen lainsäädännössä ei ole osa-aikatyön yleismääritelmää, ei ole Eurooppalaisessa tarkastelussa tavatonta. Useissa maissa, kuten Tanskassa, Ruotsissa, Italiassa ja Iso-Britanniassa, ei ole selkeää määritelmää osa-aikatyöstä, vaan näissäkin maissa viita-

²¹³ TEM julkaisuja 6/2013, s. 21.

taan siihen, että osa-aikatyöntekijän työaika on lyhyempi kuin kokoaikaisen työntekijän. Ranskassa sen sijaan osa-aikatyö on määritelty verrattain tarkasti. Ranskalaisessa työ-lainsäädännössä osa-aikatyöksi katsotaan sellainen työ, jossa työaika on viidenneksen lyhyempi kuin laissa säännelty 39 tunnin viikkotyöaika tai vaihtoehtoisesti, jos työehtosopimuksin on sovittu työaika lakisääteistä lyhyemmäksi, tätä työehtosopimuksin sovit-tua työaikaa lyhyempi työaika. Osa-aikatyöksi katsotaan myös sellainen työ, jossa työ-aika kuukaudessa on vähintään viidenneksen lyhyempi kuin laissa määrätty kuukausit-tainen enimmäistyöaika.²¹⁴

4.2.2 *Lisätyön tarjoamisvelvollisuus*

TSL 2:5:ssä säädetään, että mikäli työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä hänen osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen sopiviin tehtäviin, työnantajan on tarjottava näitä töitä osa-aikatyöntekijöille riippumatta TSL 6:6:ssa säädetystä työntekijän takaisinotto-velvollisuudesta.²¹⁵

Lisätyöllä voidaan tarkoittaa joko työaikalain tai työsopimuslain mukaista lisätyötä. Työaikalain mukainen lisätyö tarkoittaa sovitun työajan lisäksi tehtyä työtä, joka ei ylitä työaikalain mukaista säännöllistä enimmäistyöaikaa. Kuten aiemmin on todettu, suos-tumus työaikalaisissa tarkoitetun lisätyön tekemiseen voidaan kirjata jo työsopimukseen. Työsopimuslain mukainen lisätyö puolestaan tarkoittaa työtä, joka ei edellytä työnteki-jän suostumusta. TSL 2:5:n mukaista lisätyötä työnantajan on tarjottava osa-aikaisille työntekijöilleen ennen uuden työntekijän palkkaamista.²¹⁶

Työnantajan liikkeenjohtovaltaan kuuluu lähtökohtaisesti oikeus päättää sekä työvoi-man määrästä että työntekijöiden työajan sijoittelusta. Tätä liikkeenjohtovaltaa rajoittaa kuitenkin velvollisuus tarjota lisätyötä osa-aikaisille työntekijöille. Tämän vuoksi, mi-käli lisätyövoiman tarvetta syntyy, tulee työnantajan ensisijaisesti selvittää osa-aikaisten

²¹⁴ *Rojot* 2001, s. 433.

²¹⁵ Ks. *HE 19/1988*, s. 71, jossa lisätyöntarjoamisvelvollisuudesta säädettiin ensimmäisen kerran. Tällöin kuitenkin työtä oli tarjottava vain sellaisille osa-aikatyöntekijöille, jotka pyrkivät kokoaikatyöhön. Voi-massa olevan TSL:n mukaan lisätyötä on tarjottava osa-aikaiselle työntekijälle riippumatta hänen ennalta ilmoittamastaan halustaan lisätyöhön. Nykyisen säännöksen taustalla on vaikuttanut osa-aikatyödirektiivi ja siinä asetetut vaatimukset, vaikkei direktiivi sisällä määräyksiä osa-aikaisen työntekijän ehdottomasta ja yleisestä etuoikeudesta tarjolla olevaan lisätyöhön. Ks. edellisestä lisää *Koskinen* 2013a, s. 7–8.

²¹⁶ *TEM raportteja* 33/2013, s. 16.

työntekijöiden mahdollisuudet lisätä työaikaansa ennen kokonaan uuden työntekijän palkkaamista.²¹⁷

TSL 2:5:ssä säädetään, että lisätyön tarjoamisvelvollisuus osa-aikaisille työntekijöille on ensisijainen suhteessa työnantajan takaisinottovelvollisuuteen eli niihin työntekijöihin, jotka ovat taloudellisin ja tuotannollisin perustein irtisanottu ja, joita kohtaan työnantajalla on yhdeksän kuukauden pituinen takaisinottovelvollisuus. Kuitenkin lomautettujen työntekijöiden oikeus palata aiempaan työhönsä on etusijalla verrattuna osa-aikaisten työntekijöiden lisätyöoikeuteen. Sen sijaan lainsäädännössä ei ole otettu kantaa siihen, mikä on osa-aikatyöntekijöiden, määräaikaistyöntekijöiden ja uusien työntekijöiden välinen etusijajärjestys. Tämä on ratkaistu korkeimman oikeuden ennakkopäätöksessä 2006:49. Ratkaisun mukaan paras etusija lisätyöhön on lomautetuilla työntekijöillä, toiseksi paras osa-aikaisilla työntekijöillä, jonka jälkeen takaisinottovelvollisuuden piirissä olevilla työntekijöillä ja viimeisenä etusijajärjestyksessä ovat määräaikaistetyöntekijät ja ulkopuoliset uudet työnhakijat.²¹⁸ On huomioitava, että myös osa-aikatyöntekijällä, joka on määräaikaaisessa työsuhteessa, on oikeus lisätyöhön koko työsuhteen keston ajan, mutta työn tarjoamisvelvollisuus ei luonnollisesti ulotu työsopimuksen päättymisen jälkeiseen aikaan.²¹⁹ Etusijajärjestystä arvioitaessa heidät sijoitetaan siis osa-aikaisiin työntekijöihin.

Työnantajalla ei ole velvollisuutta tarjota lisätyötä, mikäli työsopimus on tehty osa-aikaiseksi työntekijän aloitteesta tai työntekijä on muulla tavoin ilmoittanut työnantajalle, että hänellä ei ole halukkuutta lisätyön tekemiseen. Edellä mainitusta huolimatta työntekijä voi silti ilmoittaa työnantajalle koska tahansa, että on halukas ottamaan vastaan kokoaikatyötä.²²⁰

Mikäli työnantaja ei voi teettää lisätyötä ajallisesti tai paikallisesti osa-aikatyöntekijällä, työn tarjoamisvelvollisuus väistyy. Lisätyötä ei siten tarvitse tarjota, mikäli se ei ole mahdollista johtuen esimerkiksi aukioloaikojen ja asiakasvirtojen sijoittumisesta niin,

²¹⁷ TEM julkaisuja 6/2013, s. 27.

²¹⁸ TEM julkaisuja 6/2013, s. 30. Vrt. Koskinen 2013a, s. 2, alaviite 4 ja siinä esitelty Helsingin HO S 11/413.

²¹⁹ Valkonen 2006, s. 579.

²²⁰ Moilanen 2013, s. 85.

että osa-aikatyöntekijät ovat jo niinä aikoina työssä.²²¹ Työnantajan on kuitenkin mahdollisuuksiensa mukaan käytettävä erilaisia työaikajärjestelyjä, kuten työajan tasoittumisjärjestelmää. Työnantajan edellytetään siis ryhtyvän kohtuullisiin toimiin lisätyövoiman tarpeen täyttämiseksi hyödyntäen olemassa olevia järjestelyjä ja tarvittaessa kehittämällä niitä.²²²

Mikäli osa-aikaisen työntekijän työsopimuksessa on sovittu säännönmukaisesta työntekopaikasta, kaventaa se työnantajan velvollisuutta tarjota lisätyötä, koska tällöin työnantajan ei tarvitse tarjota lisätyötä muualta kuin työsopimuksessa sovitusta työntekopaikasta. Vastaavasti mikäli säännönmukaisesta työntekopaikasta ei ole sovittu työsopimuksessa, työnantajan lisätyön tarjoamisvelvollisuus on laajempi. Tällöin työnantajan on mahdollisesti tarjottava lisätyötä esimerkiksi toisesta toimipisteestään.²²³

Lisätyön tarjoamisvelvollisuuden näkökulmasta lisätöiden kestolla tai jatkuvuudella ei ole merkitystä. Lisätyöt voivat näin ollen koostua lyhyt- tai pitkäaikaisesta taikka tilapäisestä tai pysyvästä työstä. Onkin selvää, että käytännössä lisätyön tarjoamisen tilanteet ovat moninaisia.²²⁴

Lisätyötä on tarjottava kaikille osa-aikatyöntekijöille, jotka soveltuvat vapaana oleviin tehtäviin.²²⁵ Esimerkiksi se, milloin työsuhde on alkanut, ei anna etusijaa lisätyöhön.²²⁶ Kun soveltuvuutta vapaana oleviin tehtäviin arvioidaan, tulee huomioida muun muassa työtehtävien laatu ja vaativuus sekä työntekijän ammattitaito, kokemus ja henkilökohdaiset ominaisuudet, joilla voi olla merkitystä.²²⁷

TSL 2:5.2:n mukaan työnantajan on järjestettävä työntekijälle sellaista koulutusta, joka on kohtuudella järjestettävissä ottaen huomioon työntekijän soveltuvuus. Kohtuutta arvioidaan sekä aiheutuvien kustannusten osalta että esimerkiksi työn määrän ja keston perusteella.²²⁸ Arviointiin voivat vaikuttaa myös alan luonne ja työpaikan koko.²²⁹ TSL

²²¹ Valkonen 2006, s. 580.

²²² TEM julkaisu 6/2013, s. 28.

²²³ TEM julkaisu 6/2013, s. 28.

²²⁴ TEM julkaisu 6/2013, s. 28.

²²⁵ HE 157/2000, s. 71.

²²⁶ Lisätyöopas, PAM, s. 5.

²²⁷ TEM julkaisu 6/2013, s. 27–28. Ks. lisää sopivuuden arvioimisesta Koskinen 2013a, s. 8–9.

²²⁸ Valkonen 2006, s. 582.

2:2:n syrjintäsäännökset ja tasapuolisen kohtelun vaatimukset tulee myös huomioida.²³⁰ Koulutusvelvollisuuden ala on tässä tapauksessa selvästi suppeampi kuin työntekijän irtisanomiseen liittyvä koulutusvelvollisuus²³¹, mutta laajempi kuin tavanomainen työhön perehdyttäminen.²³²

Mikäli lisätyötä teetetään muuna kuin työsuhteisena työnä tai palkatta, ei lisätyön tarjoamisvelvollisuutta ole. Kyse voi olla esimerkiksi työharjoittelusta, jolloin taustalla täytyy olla koulutukselliset perusteet. Mahdollisen työharjoittelun päätyttyä työsuhdetta ei kuitenkaan voida jatkaa tai rikotaan työnantajan palveluksessa olevien osa-aikaisten työntekijöiden oikeutta lisätyöhön.²³³ Vuokratyövoiman käyttö lisätyön tarjoamisvelvollisuuden näkökulmasta on sen sijaan epäselvempi asia. Asiasta ei nimittäin ole lainsäädäntöä eikä toisaalta korkeimman oikeuden ennakkopäätöstä.²³⁴ Oikeuskirjallisuudessa on kuitenkin esitetty näkemys, että osa-aikaisen työntekijän oikeus lisätyöhön ei voisi ulottua niin pitkälle, että työnantajan olisi tarjottava lisätyötä heille ennen kuin voisi käyttää vuokratyövoimaa.²³⁵

Kaikki osa-aikaiset työntekijät, siis myös nollatyösopimuksella työskentelevät työntekijät, ovat lisätyön saamisen näkökulmasta samassa asemassa. Näin ollen vaikkapa vain muutaman tunnin kuukaudessa nollatyösopimuksella työskentelevä työntekijä on oikeutettu lisätyöhön.²³⁶ Nollatyösopimuksella työskentelevälle osa-aikaiselle työntekijälle on tarjottava lisätyötä, riippumatta siitä, miten työaikaehto on nollatyösopimukseen kirjattu, kokoaikaiseen työaikaan asti tai nollatyösopimuksessa sovittuun alempaan tuntimäärään saakka. Mikäli siis työajaksi on nollatyösopimuksessa sovittu esimerkiksi 0–16 viikkotuntia, on tähän enimmäistuntimäärään saakka työnantajan tarjottava lisätyötä.²³⁷

²²⁹ *Lisätyöopas*, PAM, s. 7.

²³⁰ *Valkonen* 2006, s. 582.

²³¹ Koulutusvelvollisuudesta säädetään TSL 7:4.2:ssa seuraavasti: ”Työnantajan on järjestettävä työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.”

²³² *Rautiainen – Äimälä* 2007, s. 64 ja *Lisätyöopas*, PAM, s. 7.

²³³ *Valkonen* 2006, s. 580.

²³⁴ *TEM julkaisuja* 6/2013, s. 29.

²³⁵ *Koskinen* 2013a, s. 3.

²³⁶ *Koskinen* 2013a, s. 15–16.

²³⁷ *TEM raportteja* 33/2013, s. 16.

Mikäli lisätyötä on tarjolla, on sitä ensin tarjottava osa-aikaisille nollatyösopimuksella työskenteleville työntekijöille ennen kuin työnantaja voi palkata uusia tarvittaessa työhön kutsuttavia työntekijöitä työvoimareserviksi. Epäselvää kuitenkin on, voiko työnantaja, tulevia työvoimatarpeita silmällä pitäen, ottaa työvoimareserviin uusia työntekijöitä huolimatta lisätyön tarjoamisvelvollisuudesta, jos uusia työsopimuksia tehtäessä lisätyötä ei vielä ole tarjolla.²³⁸

Lisätyön tarjoamisvelvollisuus ei luonnollisesti koske sellaisia tarvittaessa työhön kutsuttavia työntekijöitä, joiden työsopimus on voimassa vain yhden työvuoron tai tietyn työtehtävän ajan, ellei lisätyön tarjoaminen ajoitu juuri kyseisen työsuhteen ajalle. Tämä johtuu siitä, että työsuhde ei ole voimassa erillisten työsuhteiden välillä, jolloin työntekijällä ei ole velvollisuutta ottaa työtä vastaan eikä työnantajalla vastaavasti ole velvollisuutta tarjota työtä.²³⁹ Mikäli kyse on kuitenkin tarvittaessa työhön kutsuttavasta työntekijästä, jonka työsuhde on toistaiseksi voimassa oleva, työnantajan on tarjottava lisätyötä myös tällaiselle työntekijälle.²⁴⁰

Sinänsä mielenkiintoinen ja tärkeä kysymys on se, missä järjestyksessä ja millä perustein lisätyötä on tarjottava, kun työnantajalla on palveluksessaan useita nollatyösopimuksella työskenteleviä työntekijöitä ja muita osa-aikaisia työntekijöitä.²⁴¹ Voimassa oleva lainsäädäntö ei tarjoa suoraa vastausta tähän etusijajärjestyskysymykseen, eikä asiasta ole myöskään oikeuskäytäntöä. Lähtökohtana tällöin on, että työnantaja voi direktio-oikeutensa vuoksi tapauskohtaisesti jakaa lisätyön osa-aikaisten työntekijöiden kesken haluamallaan tavalla. On kuitenkin tärkeä huomioda, että työnantajan on lisätyötä jakaessaan noudatettava tasapuolisen kohtelun vaatimusta ja syrjimättömyyttä. Työnantajan on näin ollen otettava huomioon TSL 2:2, YVL 6 § ja tasa-arvolaista johtuvat säännökset.²⁴²

²³⁸ TEM raportteja 33/2013, s. 16. Ks. myös Moilanen 2013, s. 86.

²³⁹ Valkonen 2006, s. 579.

²⁴⁰ TEM raportteja 33/2013, s. 17.

²⁴¹ TEM raportteja 33/2013, s. 17.

²⁴² TEM julkaisuja 6/2013, s. 30–31. Osa-aikatyötä selvittäneessä työryhmässä on pohdittu sitä, olisiko mahdollista lainsäädännössä määrätä osa-aikaisten työntekijöiden välisestä etusijajärjestyksestä. Tällöin etusijajärjestys voisi perustua esimerkiksi työsuhteen kestoon tai lisätyössä tarvittavaan osaamiseen ja erityistaitoihin. Ks. tästä s. 31.

Työehtosopimuksissa voi olla tarkempia määräyksiä lisätyön tarjoamisesta. Matkailu-, ravintola- ja majoituspalveluita koskevassa työehtosopimuksessa todetaan, että lisätyön tarjoamisen säännöistä on suositeltavaa sopia paikallisesti. Kaupan työehtosopimuksessa puolestaan on sovittu, että lisätyön antamisessa pyritään tasapuolisuuteen ottaen erityisesti huomioon työntekijän ammattitaito, osaaminen ja soveltuvuus tehtävään. Lisätyötä tarjotaan mahdollisuuksien mukaan ensisijaisesti toimipaikan omille työntekijöille, sen jälkeen yrityksen muille työntekijöille ja viimeisenä yrityksen ulkopuolisille työntekijöille. Vartiointialan työehtosopimuksessa viitataan yleisesti työsopimuslakiin, mutta menettelytavoista sovitaan tarvittaessa pääluottamusmiehen ja työnantajan kesken.

4.2.3 Velvollisuus ilmoittaa vapautuvista työpaikoista

TSL 2:6:n mukaan työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti varmistaakseen, että myös osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakituisilla tai kokoaikaisilla työntekijöillä. Säännökseen on vuonna 2012 tullut lisävelvoite liittyen vuokratyövoiman käyttöön. Käyttäjäyrityksen on nimitettävä vastaavia menettelyjä noudattaen ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan myös vuokraamilleen työntekijöille.²⁴³

Edellisessä alaluvussa tarkasteltu lisätyön tarjoamisvelvollisuus eroaa vapautuvien työpaikkojen ilmoitusvelvollisuudesta siinä, että vapautuvista työpaikoista tiedottaminen koskee yleisesti kaikkia työnantajalla vapautuvia työpaikkoja, kun lisätyön tarjoamisvelvollisuus koskee vain osa-aikaiselle työntekijälle sopivaa työtä.²⁴⁴

TSL 2:6 ilmentää työntekijöiden tasapuolista kohtelua.²⁴⁵ Säännös perustuu määräaikaista ja osa-aikatyötä koskevien direktiivien liitteinä oleviin puitesopimuksiin sekä vuokratyödirektiiviin. Se vastaa sisällöltään puitesopimuksien tavoitteita, mutta on kirjoitettu yleisempään muotoon niin, että työnantajan on tiedotettava vapautuvista työpai-

²⁴³ Ks. lisää *HE 104/2011*, s. 13.

²⁴⁴ *Koskinen 2013a*, s. 3.

²⁴⁵ *TEM raportteja 33/2013*, s. 18.

koista sellaisella ilmoituksella, joka on riippumaton työsopimuksen kestoajasta ja työsuhteessa sovellettavasta työajasta ja, joka on kaikkien työntekijöiden luettavissa.²⁴⁶

TSL 2:6 ei kuitenkaan edellytä, että työnantajan on tiedotettava sisäisesti kaikista avautuvista työpaikoista. Mikäli työnantaja on kuitenkin noudattanut sellaista käytäntöä, että avoimista työpaikoista tiedotetaan, ei menettely saa olla syrjivä, vaan sen on kohdistuttava kaikkiin työntekijäryhmiin tasapuolisesti. Työnantaja voi valita itse vapautuvien työpaikkojen tiedottamisen tavan.²⁴⁷

TSL 2:6:ssa ei säädetä siitä, miten määräaikaista, osa-aikaista, vuokratyöntekijöitä ja nollatyösopimuksella työskenteleviä työntekijöitä kohdellaan varsinaisessa valintatilanteessa. Säännöksen tarkoitus on vain turvata se, että kaikilla työntekijäryhmillä on yhtäläiset mahdollisuudet hakeutua vapautuviin työpaikkoihin.²⁴⁸

²⁴⁶ HE 157/2000, s. 72.

²⁴⁷ HE 157/2000, s. 72.

²⁴⁸ Koskinen 2013a, s. 3.

5 LOMAUTTAMINEN JA NOLLATYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMINEN

5.1 Lomauttaminen

Lomauttamisesta säädetään TSL 5 luvussa. Sillä tarkoitetaan työnantajan päätökseen tai hänen aloitteestaan tehtävään sopimukseen perustuvaa työnteon ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Lomautus on joko määräaikainen tai voimassa toistaiseksi. Työntekijän työnteko voidaan keskeyttää kokonaan tai työntekijän säännöllistä työaikaa voidaan lyhentää. Työaikaa voidaan lyhentää vain siinä määrin, kuin se on välttämätöntä työn vähenemisen johdosta.²⁴⁹

Lomautuksen tarkoituksena on antaa yritykselle mahdollisuus sopeuttaa toimintansa olemassa oleviin toimintaedellytyksiin. Siinä on kyse väliaikaisesta toimenpiteestä, vaikka työnantaja voikin lomauttaa työntekijän myös toistaiseksi. Vaikka lomautuksen aikana työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta, eikä työntekijällä työntekovelvoitetta, säilyvät muut työsopimuksesta johtuvat velvollisuudet lomautuksen aikana.²⁵⁰

Työnantaja saa lomauttaa työntekijän, jos tällä on TSL 7:3:ssa tarkoitettu taloudellinen tai tuotannollinen peruste työsopimuksen irtisanomiseen taikka jos työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti, eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta. Tilapäisyys tarkoittaa enintään 90 päivää. Mikäli lomautustarve on yli 90 päivää, lomautukselta edellytetään taloudellista tai tuotannollista irtisanomisperustetta. Sen sijaan

²⁴⁹ HE 157/2000, s. 85.

²⁵⁰ HE 157/2000, s. 85. TSL 3:1:stä johtuva työntekijän yleisvelvoite on edelleen voimassa. Sen mukaan työntekijän on vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Tästä huolimatta voidaan sanoa, että työntekijän lojaliteettivelvollisuus on lomautuksen aikana jossain määrin heikompi. Ks. tästä lisää *Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto* 2013, s. 280 ja *Kairinen* 2006c, s. 573–574. Ratkaisussa KKO 1995:47 oli kyse tilanteesta, jossa lomautettu työntekijä oli tehnyt työnantajansa kanssa kilpailevan urakkatarjouksen ja myös saanut urakan suorittaakseen. Tuomioistuimien totesi ratkaisussaan, että työntekijä ei ollut vain pyrkinyt ottamaan vastaan muuta työtä, vaan hänen menettelynsä katsottiin olevan työsuhteessa noudatettavan hyvän tavan vastainen kilpailuteko, joka oli ilmeisesti vahingoittanut työnantajaa. Työnantajalla oli työsopimuslain edellyttämä tärkeä syy purkaa työsopimus.

määräaikainen, enintään 90 päivän lomautus, on sallittu työn vähennyttä tilapäisesti eli lievemmin kuin taloudellisilla tai tuotannollisilla irtisanomisperusteilla.²⁵¹

TSL 5:3:n mukaan työnantajan on annettava työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista, sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. TSL 5:4:ssä säädetään puolestaan lomautusilmoituksesta. Työnantajan on annettava lomautusilmoitus työntekijälle henkilökohtaisesti viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Ennakkoselvityksen ja lomautusilmoituksen antamisten välissä työntekijälle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi annetusta ennakkoselvityksestä.

Määräaikaisessa työsuhteessa olevaa työntekijää on suurelta osin suojattu lomautukselta. Tämä johtuu siitä, että tehdessään työsuhteen määräaikaiseksi, sopijaosapuolet sitoutuvat täyttämään velvoitteensa koko sovituksi määräajaksi. Näin ollen työnantajalla on velvollisuus tarjota työtä ja maksaa palkka koko sopimuskaudelta, ellei työsuhteen ole esimerkiksi irtisanomisehdon perusteella päätettävissä ennen sopimuskauden päättämistä.²⁵²

TSL 5:2.3:n mukaan kuitenkin myös määräaikaisessa työsuhteessa oleva työntekijä voidaan lomauttaa, mikäli määräaikaisuuden perusteena on sijaisuus. Lisäedellytyksenä tällöin on, että työnantajalla olisi oikeus lomauttaa sijaistettava, vakituinen työntekijä, jos tämä olisi työssä.²⁵³ Määräaikaisella työsuhteella työskentelevällä työntekijällä ei näin ollen ole parempaa lomautussuojaa kuin sillä toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevalla työntekijällä, jonka sijaisena hän toimii.²⁵⁴

²⁵¹ HE 157/2000, s. 85, 86.

²⁵² HE 157/2000, s. 87. Ks. myös *Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto* 2013, s. 288, jossa todetaan, että määräaikaisen työntekijän työsuhteen ei voida ottaa yleistä lomautusehtoa (ks. tästä enemmän KKO 1996:127). Sen sijaan työsuhteen on mahdollista ottaa irtisanomisehto, joka ei kuitenkaan oikeuta työnantajan lomauttamaan työntekijää edes työn tilapäisen vähentymisen perusteella. Ks. tästä enemmän KKO 2006:4, jossa nimenomaisesti todettiin, että työnantajalla ei ole ns. sekamuotoisen työsuhteen perusteella oikeutta lomauttaa työntekijää työn tilapäisen vähentymisen perusteella.

²⁵³ Ks. *Koskinen* 2006, s. 5, jossa todetaan, että säännöksen soveltaminen edellyttää, että tunnistetaan, kenen sijaisena lomautettava määräaikainen työntekijä työskentelee.

²⁵⁴ HE 157/2000, s. 87.

Lomautusjärjestystä arvioitaessa on noudatettava samoja periaatteita kuin kollektiiviperusteilla²⁵⁵ irtisanottaessa. Työnantajan on lomautuspäätöksiä tehdessään huomioitava TSL 2:2.3:sta johtuva tasapuolisen kohtelun vaatimus, tasa-arvolaista johtuvat säännökset sekä syrjintäkielto. Työnantajan on siten kohdeltava lomautuspäätöksiä tehdessään toistaiseksi voimassa olevissa sekä määräaikaissa työsuhteissa olevia työntekijöitä samalla tavoin, ellei työ sopimuksen määräaikaaisuuden perusteesta muuta johdu.²⁵⁶

Lomauttamista koskevat säännökset ovat lähtökohtaisesti pakottavaa oikeutta. TSL 13:7:ssä kuitenkin säädetään, että työehtosopimuksella voidaan poiketa tietyistä TSL 5 luvun säännöksistä. Nämä poikkeukset koskevat lomautuksen ennakkoselvitystä ja työntekijän kuulemista, lomautusilmoitusta sekä tietyin osin myös lomautusperusteita.

Nollatyösopimuksella työskenteleviä työntekijöitä koskevat luonnollisesti kaikki edellä mainittu, aivan kuten muitakin työntekijöitä. Määräaikaaisella nollatyösopimuksella työskenteleviä työntekijöitä koskevat kuitenkin edellä mainitut määräaikaista työsuhtetta koskevat lomautusrajoitukset. On siis selvää, ettei nollatyösopimuksen käytöllä voida sivuuttaa lomauttamista koskevaa pakottavaa lainsäädäntöä.²⁵⁷

Nollatyösopimusselvityksessä todetaan, että on ongelmallista, mikäli nollatyösopimuksen käytöllä pyritään kiertämään lomautukseen liittyviä menettelyjä. Työnantaja voi käytännössä yksipuolisesti vähentää nollatyösopimuksella työskentelevän työntekijän työtunnit nollaan, johtuen työaikaehdon joustavuudesta, eikä työnantajan tarvitse tällöin lomauttaa työntekijää. Työnantajan ei siten tarvitse välittää lomautuksen lakisääteisistä perusteista, lomautuksen ennakkoselvityksestä, eikä hänen tarvitse noudattaa lomautusilmoitukselle asetettua 14 päivän määräaika. Mikäli nollatyösopimuksella työskentelevää työntekijää ei ole lomautettu, työnantaja välttyy myös maksamasta irtisanomisaajan palkan, jos työ sopimus irtisanotaan TSL 5:7.2:n ja 5:7.3:n perusteella.²⁵⁸

²⁵⁵ Yleisesti noudatetaan sääntöä, jonka mukaan viimeiseksi irtisanotaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä ja työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä. Lisäksi huomioidaan työsuhteen kesto aika ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrä. Ks. työvoiman irtisanomisjärjestyksestä lisää Koskinen 2013b, s. 62–64.

²⁵⁶ HE 157/2000, s. 87 ja Kairinen 2006c, s. 570.

²⁵⁷ TEM raportteja 33/2013, s. 24.

²⁵⁸ TEM raportteja 33/2013, s. 24.

5.2 Työsuhteen päättyminen

Työsopimuksen päättämisestä säädetään TSL 6, 7, 8 ja 9 luvuissa. Työsuhteen laittomasta päättämisestä ja sen seuraamuksista säädetään erikseen TSL 12 luvussa.

Työsuhde on mahdollista päättää irtisanomalla tai purkamalla työsopimus. Työsopimuksen irtisanomista ja purkamista kutsutaan työsopimuksen päättämiseksi. Irtisanomistilanteessa noudatetaan irtisanomisaikaa, mutta työsopimuksen purkutilanteessa työsopimussuhde päättyy välittömästi. Edellä mainittujen lisäksi työsuhde voi päättyä määräajan loppuessa tai sovitun työn valmistuessa.²⁵⁹

Työsuhde on mahdollista päättää myös yhteisesti sopimalla. Sen sijaan työsopimuksen raukeaminen on poikkeuksellinen päättymistapa. Työsopimus voi raueta, kun työntekijän henkilökohtaiset työnteon edellytykset ovat lopullisesti hävinneet esimerkiksi työntekijän kuollessa. Työsopimuksen raukeamisesta ei kuitenkaan ole kysymys silloin, kun työntekijän työntekovelvoitteen täyttäminen on mahdotonta jostakin työnantajasta johtuvasta syystä. Tällöin työsopimuksen päättäminen edellyttää työnantajan nimenomaista irtisanomista.²⁶⁰

Työsuhteen päättäminen kuvaa työsopimuksen irtisanomista tai purkamista ja työsuhteen päättymisen kuvaa määräaikaisen työsopimuksen päättymistä määräajan koittaessa.

5.2.1 Toistaiseksi voimassa olevan nollatyösopimuksen päättäminen

Toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen tavanomainen päättämistapa on irtisanominen. Se on yksipuolinen vastaanotonvarainen tahdonilmaisu. Irtisanova sopimusosapuoli ilmaisee tällöin sopimuskumppanille tarkoituksensa saattaa sopimussuhde lakkaamaan sovitun tai säädetyn irtisanomisajan kuluttua.²⁶¹ On kuitenkin huomioitava, että työnantajan oikeutta irtisanoa työntekijä on rajoitettu irtisanomissuojalla eli työnantaja tarvitsee irtisanomisperusteen. Edellytyksenä on aina asiallinen ja painava syy.

²⁵⁹ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 1.

²⁶⁰ Tiitinen – Kröger 2012, s. 481, 482.

²⁶¹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 479.

Työsopimuksen irtisanomisperusteista on säädetty TSL 7 luvussa²⁶². Työntekijän ei sen sijaan tarvitse ilmoittaa syytä tai perustetta irtisanoessaan työsopimuksensa. Irtisanomisilmoituksen jälkeen on yleisesti noudatettava irtisanomisaikaa, jonka jälkeen työsuhde päättyy.²⁶³

Työsopimus on myös tietyissä tilanteissa mahdollista purkaa. Tästä on sääntelyä TSL 8 luvussa. TSL 8:1:n mukaan työnantaja saa purkaa työsopimuksen noudatettavasta irtisanomisajasta tai työsopimuksen kestosta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voidaan pitää työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Myös työntekijällä on tietyissä työnantajan rikkomis- tai laiminlyöntitilanteissa oikeus purkaa työsopimus päättyväksi heti.²⁶⁴

Toistaiseksi voimassa oleviin työsopimuksiin liittyvä työntekijää suojaava irtisanomissuoja saattaa vaikuttaa työnantajan haluun tehdä ennemmin määräaikaista työsopimuksia.²⁶⁵ Nollatyösopimuksia käytettäessä työnantajan voi olla helpompi vain tiputtaa työntekijän työtunnit nollaan kuin irtisanoa työsopimus työntekijän henkilöön liittyvillä tai tuotannollisilla ja taloudellisilla irtisanomisperusteilla. Samalla työnantaja välttää irtisanomisajan noudattamisen. Käytännössä onkin tapahtunut niin, että työntekijän työtunnit on vähennetty nollaan, vaikka työnantajan edellytyksissä tarjota työtä ei ole tapahtunut muutoksia. Työtuntien vähentämisen taustalla voi olla monia syitä, kuten työntekijän sairastuminen, raskaus, ylitöistä kieltäytyminen tai riita esimiehen kanssa.²⁶⁶

Työehtosopimuksissa voi olla määräyksiä tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden työsuhteen päättymisestä automaattisesti, mikäli työtä ei ole tarjottu tietyn ajan sisällä. Mikäli erikseen työhön kutsuttava työntekijä ei muuttopalvelualalla ole tehnyt työtä kolmen kuukauden aikana, työntekijän työsuhde päättyy irtisanomisaikaa noudattamatta. Vartiointialan työehtosopimuksessa on vastaavanlainen määräys. Sen mukaan

²⁶² TSL 7:2:ssa säädetään työntekijän henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista ja 7:3:ssa taloudellisista ja tuotannollisista irtisanomisperusteista.

²⁶³ Kairinen 2006a, s. 156. Ks. myös esim. Tiitinen – Kröger 2012, s. 479–484.

²⁶⁴ Ks. tästä lisää Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 499–522.

²⁶⁵ Tiitinen – Kröger 2012, s. 113.

²⁶⁶ TEM raportteja 33/2013, s. 24.

tilapäistyöntekijän, jolle ei ole sovittu vähimmäistyöaikaa, työsopimus päättyy, jos yhdeksään viikkoon ei ole tehty työtä, ellei toisin ole sovittu. Rahankäsittelypalvelualan työehtosopimuksessa on puolestaan määräys, jonka mukaan tarvittaessa työhön kutsutavan työntekijän toistaiseksi voimassa oleva työsuhde päättyy, jos työtä ei ole tehty 12 viikkoon, ellei toisin ole sovittu. Näin ollen osapuolten kesken voidaan sopia, että työsuhde jatkuu, vaikka työtä ei olisikaan tietyn ajan sisällä tarjottu.

On huomioitava, että työsopimuslaki ei, edellä olevasta huolimatta, salli työehtosopimuksella tehtäviä poikkeamisia, jotka liittyvät esimerkiksi TSL 7 luvun irtisanomisperusteisiin. TSL 13:7:n mukaan työehtosopimuksella on kuitenkin mahdollista poiketa TSL 9 luvun säännöksistä, jotka liittyvät työsopimuksen päättämismenettelyyn, kuten työntekijän kuulemiseen.

Kuten aiemmin on todettu, voidaan tietyin edellytyksin nollatyösopimuksella työskentelevää työntekijää pitää osa-aikaisena työntekijänä. Osa-aikainen työsopimus voi olla toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen. Tämän jaon mukaan määrittyvät myös osa-aikaisen työsopimuksen päättämistä koskevat säännökset. Osa-aikaisuus ei pidennä irtisanomisaikaa, joten osa-aikaisen työsopimuksen irtisanomisaika²⁶⁷ määräytyy kuten toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa.²⁶⁸

Nollatyösopimusselvityksessä todetaan, ettei nollatyösopimusta saa käyttää työsuhdeturvan kiertämiseen edes osapuolten kesken sopimalla. Työsopimuslain toteutuminen käytännön elämässä on kuitenkin epäselvää. Selvityksen johtopäätöksissä todetaankin, että lainsäädännössä tulisi vahvistaa niitä elementtejä, jotka turvaavat työntekijälle lain mukaan kuuluvat oikeudet myös nollatyösopimustilanteissa.²⁶⁹

²⁶⁷ Irtisanomisajoista säädetään TSL 6 luvussa, mutta lakiin on kirjattu vain yleiset irtisanomisajat. Näistä on mahdollista sopia työehtosopimuksin toisin. Ks. lisää irtisanomisajoista esim. *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 491–497 ja *Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto* 2013, s. 323–333.

²⁶⁸ *Moilanen* 2013, s. 167.

²⁶⁹ *TEM raportteja 33/2013*, s. 24, 29.

5.2.2 Määräaikaisen nollatyösopimuksen päättyminen

Määräaikaisen työsopimuksen päättymisestä säädetään TSL 6:1:ssä. Määräaikainen työsopimus päättyy ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuksessa. Jos työsopimuksen päättymisen ajankohta on vain työnantajan tiedossa, on hänen ilmoitettava työntekijälle työsopimuksen päättymisestä viipymättä päättymisajankohdan tultua hänen tietoonsa.

Määräaikaisen työsopimuksen päättymisen on mahdollista sopia kahdella eri tavalla. Ensinnäkin voidaan määritellä työsopimuksen päättymisaika tietyn päivämäärän mukaiseksi tai vaihtoehtoisesti sopia tietty peruste. Jälkimmäisessä vaihtoehdossa määräaikaisen työsopimuksen päättymisen voidaan sopia esimerkiksi tietyksi tapahtumaksi, kuten vakinaisen työntekijän työhön paluuksi, tuotantohuipun päättymiseksi tai tietyn tilaisuuden päättymiseksi. Molemmissa vaihtoehdoissa luonnollisesti edellytetään perusteltua syytä määräaikaisen työsopimuksen käytölle.²⁷⁰

Määräaikaisen työsopimuksen päättymisen täsmällinen ajankohta ei aina ole sopijaosapuolten tiedossa, kun työsopimusta tehdään.²⁷¹ Vaikka tarkkaa päättymisajankohta ei tässä vaiheessa olisikaan tiedossa, on työnantajan annettava arvioitu päättymisajankohta joko työsopimuksessa tai työnantajan kirjallisessa selvityksessä. Arvio päättymisajankohdasta ei tosin sido työnantajaa, mutta sen kirjaaminen on pakollista. Sitovaksi arviointi muuttuu, kun työnantaja on saanut tietää päättymisajankohdan ja ilmoittanut siitä työntekijälle. Arvion pitää liittyä työn päättymiseen liittyvään objektiiviseen syyhyn, kuten työn valmistumiseen tai sijaisuuden päättymiseen. Tapahtuman tulee olla tiedossa etukäteen ja sen toteutumisen tulee olla havaittavissa.²⁷²

²⁷⁰ Saarinen 2005, s. 128.

²⁷¹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 485. Työsopimuksen päättymisajankohtaa voi olla vaikea arvioida, mikäli sopimuksen kesto on sidottu esimerkiksi tietyn työkokonaisuuden suorittamiseen tai perhevapaalla olevan työntekijän poissaoloon.

²⁷² Moilanen 2013, s. 43 ja 165. Kaupan työehtosopimuksessa todetaan, että päättymisajankohdan on oltava työntekijän tiedossa hyvissä ajoin, kuitenkin vähintään viikkoa ennen päättymistä, mikäli tämä on mahdollista.

Määräaikainen työsopimus sitoo työsopimuksen molempia osapuolia koko määräajan. Sitä ei näin ollen voida lähtökohtaisesti irtisanoa.²⁷³ Määräaikainen työsopimus voidaan päättää joko työnantajan ja työntekijän yhteisellä päätöksellä tai purkuperusteella.²⁷⁴

Määräaikaisen työsopimuksen tehneiden osapuolten välillä on mahdollista tehdä niin sanottu sekamuotoinen työsopimus. Tämä tarkoittaa, että työsopimukseen otetaan irtisanomista koskeva ehto. Tällöin määräaikaisen työsopimuksen irtisanomiselta edellytetään työnantajan puolelta työsopimuslain mukaista irtisanomisperustetta, irtisanomisajan noudattamista ja työsopimuksen päättämismenettelyä koskevien määräysten noudattamista.²⁷⁵ Työntekijältä ei tällöinkään vaadita irtisanomisperustetta, vaan riittää, että hän noudattaa irtisanomisaikaa.²⁷⁶

Määräaikainen työsopimus voidaan purkaa samoilla perusteilla kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimuskin eli TSL 8 luvussa säädettyjen perusteiden täyttyessä.²⁷⁷

²⁷³ Ks. *Saarinen* 2011, s. 150–151 niistä poikkeustilanteista, joissa määräaikainen työsopimus voidaan irtisanoa.

²⁷⁴ *Moilanen* 2013, s. 165–166.

²⁷⁵ *Moilanen* 2013, s. 166.

²⁷⁶ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 486.

²⁷⁷ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 486.

6 YHTEENVETO

Termiä nollatyösopimus ei ole määritelty lainsäädännössämme, eikä erillistä nollatyösopimuksia koskevaa lainsäädäntöä ole olemassa. Nollatyösopimuksella tarkoitetaan erilaisia työaika koskevia työsopimuksia. Nollatyösopimuksille on yhteistä vaihteleva työaika sekä työaika ja työntekoa koskevien ehtojen joustavuus ylipäänsä. Työajan on voitu sopia vaihtelevan nollan ja esimerkiksi 16 viikkotunnin välillä. Nollatyösopimuksissa työaikaehto on sovittu avoimeksi, koska työaikalaissa ei ole säännöksiä vähimmäistyöajasta. Nollatyösopimusta voidaan pitää osa-aikaisena työsopimuksena, mikäli sovittun viikkotuntivaihteluvälin yläraja on alle kyseisellä alalla työskentelevän kokoaikaisen työntekijän tuntimäärän.

TSL 1:1.1:n mukaan työsuhteen eräs tunnusmerkeistä on työn tekeminen. Mikäli työnantaja ja työntekijä tekevät nollatyösopimuksen, eikä työnantaja sopimuksen perusteella tarjoa työntekijälle missään vaiheessa työtä, ei kyse olisi TSL 1:1.1:n mukaan työsopimuksesta. Tällöin kyse olisi pikemminkin eräänlaisesta työnteon mahdollistavasta sopimuksesta. Työsopimus astuisi voimaan vasta, kun työntekijä tekee työtä ensimmäisen kerran.

Nollatyösopimus voi olla joko toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen työsopimus. Työsopimuslain mukaan työsopimus tehdään toistaiseksi voimassa olevaksi tai perustellusta syystä määräaikaiseksi. Päätyyppinä ja oletuksena on siten toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Mikäli työsopimus tehdään määräaikaiseksi työnantajan aloitteesta, vaaditaan perusteltua syytä. Työntekijän aloitteesta määräaikainen työsopimus voidaan tehdä ilman perustellun syyn vaatimusta.

Tutkielmassa on käytetty pääsääntöisesti termiä tarvittaessa työhön kutsuttava työntekijä käsiteltäessä työntekijää, joka työskentelee niin, että hänet kutsutaan työhön tarvittaessa, ja jokainen tällainen työjakso muodostaa oman määräaikaisen työsuhteensa. Tällaisessa tilanteessa työntekijän kanssa on voitu tehdä puitesopimus työsuhteen ehdoista. Puitesopimuksen mukaan siinä sovittuja ehtoja sovelletaan jokaisessa yksittäisessä työnantajan tarjoamassa työjaksossa. Puitesopimus ei ole työsopimus, vaan sen tarkoituksena on informoida työsuhteen osapuolia työsuhteen ehdoista. Tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden työsuhde on siis voimassa vain tietyn työjakson kerrallaan.

Näiden jaksosten välissä työsuhte ei ole voimassa, millä on merkitystä tiettyihin oikeuksiin ja velvollisuuksiin, kuten työntekijän lojaliteettivelvollisuuteen, työnantajan lisätyön tarjoamisvelvollisuuteen ja luonnollisesti työsuhteen päättämiseen liittyviin seikkoihin.

Koska työaikalaisissa ei ole säädetty vähimmäistyöajasta, ei lainsäädännössämme rajoiteta sopimasta työaika hyvinkin lyhyeksi tai sitä, että työaika sovitaan vaihtelevaan tietyn tuntimäärän rajoissa. Tämän vuoksi työajan alaraja ja työajan vaihtelu kuuluvat lähtökohtaisesti sopimusvapauden piiriin, joten niistä on mahdollista sopia työsopimuksen osapuolten kesken. Sen sijaan työnantaja voi sijoittaa työajan työpäiville työn teettämisen kannalta tarkoituksenmukaisimpaan ajankohtaan. Työnantajan liikkeenjohtovaltaa rajoittavat tässä mielessä vain työsopimuksessa sovitut asiat, työehtosopimus ja mahdollisesti työsuhteeseen vakiintunut vähimmäistyöaika.

Kun työsuhteessa noudatettavan työajan on sovittu vaihtelevan tietyn viikkotuntimäärän rajoissa, on sen sitovuudesta syntynyt epäselvyyttä osapuolten välille. Työnantaja ei välttämättä tiedä, kuinka laaja hänen työn tarjoamisvelvollisuutensa on ja toisaalta työntekijä ei ole varma hänen velvollisuudestaan työn vastaanottamiseen ja oikeudestaan kieltäytyä tarjotuista työtunneista. Koska työaikalaisissa ei ole säännöksiä työntekijän oikeudesta kieltäytyä ottamasta vastaan tarjottuja työtunteja, riippuu nollatyösopimuksista, kuinka laaja kieltäytymisoikeus hänellä on. Tällöin merkitsevää on se, onko työntekijä antanut TAL 18 §:n 2 momentin mukaisen suostumuksensa lisätyöhön. Mikäli työntekijä on antanut suostumuksensa, laajentaa se työntekijän velvollisuutta ottaa työtä vastaan.

Työsopimuksen osapuolet voivat työsuhteen aikana sopia yhdessä muuttavansa työaikaehto. Työaikaehto voi muuttua myös vakiintumisen kautta. Tällöin kyse on noudatetun käytännön vakiintumisesta työsuhteen osapuolia sitovaksi työsuhteen ehdoksi. Lainsäädännössämme ei ole säännöksiä työajan vakiintumisesta, joten kysymykset, milloin ja millä edellytyksillä työaika koskeva työsopimuksen ehto voi vakiintua jollekin tasolle toteutuneen työajan perusteella, ovat jääneet pitkälti oikeuskäytännön ja oikeuskirjallisuuden varaan.

Nollatyösopimuksella työskentelevä työntekijä voi työskennellä määräaikaisessa työsuhteessa ja tämän lisäksi olla myös osa-aikainen työntekijä. Tämän vuoksi TSL 2:2:n tasapuolisuussäännökset koskien määrä- ja osa-aikaisia työntekijöitä ovat nollatyösopimusnäkökulmasta tärkeitä. TSL 2:2.2:n mukaan määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä. Pro rata temporis -periaatteen soveltaminen on kuitenkin mahdollista. Tällöin oikeudet ja velvollisuudet määräytyvät tehdyn työajan suhteessa. Pelkästään se seikka, että työntekijä tekee työtä nollatyösopimuksella, ei salli työnantajaa asettamaan työntekijää muita heikompaan asemaan.

Osa-aikaisen työntekijän näkökulmasta TSL 2:5:n säännös työnantajan lisätyön tarjoamisvelvollisuudesta on merkittävä. Säännöksen mukaan, mikäli työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä hänen osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen sopiviin tehtäviin, työnantajan on tarjottava näitä töitä osa-aikatyöntekijöille riippumatta työnantajan takaisinottovelvollisuudesta. Lisätyön tarjoamisvelvollisuus ei ulotu työsopimuksen päätymisen jälkeiseen aikaan, joten tarvittaessa työhön kutsuttavalle työntekijälle, joka työskentelee vain yksittäisissä työjaksoissa, ei tarvitse tarjota lisätyötä työjakson päätymisen jälkeen. Lisätyön tarjoamisvelvollisuuden laajuuteen vaikuttavat muun muassa se, kenen aloitteesta työsopimus on tehty osa-aikaiseksi, missä ja milloin lisätyötä tarvitaan sekä osa-aikaisen työntekijän soveltuvuus lisätyöhön. Kaikki osa-aikaiset työntekijät, myös nollatyösopimuksella työskentelevät työntekijät, ovat lisätyön saamisen suhteen tasapuolisessa asemassa. Nollatyösopimuksella työskentelevälle osa-aikaiselle työntekijälle on tarjottava lisätyötä joko kokoaikaiseen työaikaan asti tai nollatyösopimuksessa sovittuun alempaan tuntimäärään saakka.

Nollatyösopimuksen päättyminen riippuu siitä, onko työsopimus toistaiseksi voimassa oleva vai määräaikainen. Toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen tavanomainen päättämistapa on irtisanominen. Työnantajan puolelta tuleva irtisanominen vaatii irtisanomisperusteen. Edellytyksenä on siten aina asiallinen ja painava syy. Määräaikainen työsopimus puolestaan päättyy ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa. Tietyissä tilanteissa työsopimus on myös mahdollista purkaa puolin ja toisin.

Nollatyösopimuksia käytettäessä työnantajan voi olla helpompi vain tiputtaa työntekijän työtunnit nollaan kuin irtisanoa työsopimus työntekijän henkilöön liittyvillä tai tuotannollisilla ja taloudellisilla irtisanomisperusteilla. Tällainen työsuhdeturvan kiertämismenettely onkin selkeä ongelma, joka on nostettu esiin esimerkiksi nollatyösopimusselvityksessä.²⁷⁸

Voidaan olettaa, että tarve joustavien työaikojen käyttämiselle ei tule vähenemään tulevaisuudessa. Yritykset pyrkivät tarjoamaan työntekijöille tunteja vain sen verran kuin kokevat tarvitsevansa heidän työpanostaan. Toisaalta saattaa olla myös työntekijän edun mukaista työskennellä joustavien työaikojen mukaan. Näin ollen on perusteltua väittää, että tarvetta joustaville työajoille ja nollatyösopimuksille on myös tulevaisuudessa. On siis syytä keskittyä vahvistamaan niitä osa-alueita, joiden avulla myös nollatyösopimuksella työskentelevälle työntekijälle varmistetaan työlainsäädännön mukaiset oikeudet. Kaiken lähtökohtana tulisikin olla se, ettei nollatyösopimuksilla olisi mahdollista kiertää työlainsäädännön pakottavia ja juuri työntekijän suojaksi annettuja säädöksiä.²⁷⁹

Työlainsäädännössämme on paljon työntekijän suojaksi annettua normistoa, joka liittyy myös nollatyösopimuksiin. Tällaisista säädöksistä voidaan mainita määräaikaaiselta työsopimukselta vaadittu perusteltu syy, TSL 1:5:ssä säädetty työsuhde-etuuksien määräytyminen, TSL 2:2:ssä säädetty työntekijöiden syrjäntäkielto ja tasapuolisen kohtelun vaatimus sekä työnantajan lisätyön tarjoamisvelvollisuus ja velvollisuus ilmoittaa vapautuvista työpaikoista. Epäselvyyksiä sen sijaan saattaa syntyä esimerkiksi sen arvioimisessa, kuinka laaja on työntekijän kieltäytymisoikeus tarjotuista työtunneista tai milloin ja miten työaika voi vakiintua noudatetun käytännön perusteella työsuhteen ehdoksi. Lisäksi edellä mainitun tavoin epäselvyyksiä luo tilanne, jossa työnantaja ei ole tarjonnut työtunteja työntekijälle, mutta toisaalta ei myöskään ole irtisanonut työsuhdetta.

Koska nollatyösopimuksia käytetään eri aloilla, voidaan pitää järkevänä sitä, että työsuhteen ehdoista sovitaan lainsäädäntöä tarkemmin alakohtaisesti työehtosopimuksin ja yrityskohtaisilla järjestelyillä. Tällöin voidaan parhaimmalla mahdollisella tavalla huomioida kunkin alan erityispiirteet ja tarpeet.

²⁷⁸ TEM raportteja 33/2013, s. 24.

²⁷⁹ TEM raportteja 33/2013, s. 28.